



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Relaciones humanas y motivación laboral de los docentes de la
Escuela de Educación Básica "17 de septiembre " Ecuador, 2020.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Guaranda Rodríguez, Jessica Elizabeth (ORCID: 0000-0003-1606-2532)

ASESOR:

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios por las bendiciones que le da a mi vida, por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el mi apoyo y fortaleza en aquellos momentos difíciles y duros que me ha tocado vivir.

A mis queridos y amados padres, Miltón Guaranda, Bertha Rodríguez seres que me dieron la vida y que son parte fundamental en la realización de mis proyectos, sé que sin su apoyo no podría terminar con éxitos esta profesionalización.

A mis amados hijos JOHAN Y JESÚS frutos de mi ser, son mi luz y esperanza, ya que por ellos trato de superarme y ser un espejo en el cual puedan reflejarse, son mis más grandes inspiraciones en esta vida.

A mis hermanos, amigos y compañeros a todos que de una u otra forma me motivaron para seguir en esta dura, pero a la vez satisfactoria forma de obtener este título cuarto nivel.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo, Piura-Perú, por permitirme en sus aulas recibir sabias enseñanzas de aprendizaje a todos mis docentes de los tres ciclos por los conocimientos impartidos lleno de amor, capacidad y sabiduría quienes no solo fueron mis maestros sino mis consejeros y amigos como la Ing. Carolina que me apoyó a seguir constantemente con su sabiduría, en especial a mi Tutor de Tesis Dr. Hidelgado Oclides Tamariz Nunjar por sus valiosas recomendaciones impartidas en el proceso de enseñanza del proyecto de mi Tesis que servirá para la culminación de la misma y por ser un instructor es un profesor de vocación y buen Amigo.

Página del jurado

Presidente: Dr: Augusto Franklin Mendiburu Rojas.

Secretario: Dr: Martin Wilson Lozano Rivera.

Vocal: Dr: Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Índice de contenidos	v
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos	vii
Índice de anexos	vii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	16
Tipo y Diseño de la investigación	16
Operacionalización de las variables	18
Población, muestra y muestreo	18
Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.19 3.5.	
Procedimiento	20
Método de análisis de datos	21
Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIÓN	40
VII. RECOMENDACIÓN	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS.....	47

Índice de tablas

Tabla 1: Muestra de la investigación	19
Tabla 2: Nivel de apreciación de los docentes para relaciones humanas y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre".....	23
Tabla 3: Nivel de apreciación de los docentes para la dimensión variedad y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre".....	24
Tabla 4: Nivel de apreciación de los docentes para la dimensión autonomía y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre".....	25
Tabla 5: Nivel de apreciación de los docentes para la dimensión labor y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre".	26
Tabla 6: Nivel de apreciación de los docentes para la dimensión identificación con la tarea y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre".....	27
Tabla 7: Nivel de apreciación de los docentes para la dimensión retroalimentación y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre".....	28
Tabla 8: Nivel de correlación para las relaciones humanas y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre "	29
Tabla 9: Nivel de correlación para las dimensión variedad y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre "	30
Tabla 10: Nivel de correlación para las dimensión autonomía y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre "	31
Tabla 11: Nivel de correlación para las dimensión labor y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre "	32

Tabla 12: Nivel de correlación para las dimensión identificación con la tarea y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre "33

Tabla 13: Nivel de correlación para las dimensión retroalimentación y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre " 34

Índice de gráficos

Gráfico 1: Nivel de apreciación de los docentes para relaciones humanas y motivación laboral23

Gráfico 2: Nivel de apreciación de los docentes para la dimensión variedad y motivación laboral24

Gráfico 3: Nivel de apreciación de los docentes para la dimensión autonomía y motivación laboral25

Gráfico 4: Nivel de apreciación de los docentes para la dimensión labor y motivación laboral26

Gráfico 5: Nivel de apreciación de los docentes, identificación con la tarea y motivación laboral27

Gráfico 6: Nivel de apreciación de los docentes para la retroalimentación y motivación laboral28

Índice de anexos

Anexo 1: Declaratoria de autenticidad47

Anexo 2: Declaratoria de autenticidad del asesor48

Anexo 3: Operacionalización de las variables49

Anexo 4: Permiso para aplicación del instrumento52

Anexo 5: Ficha del instrumento54

Anexo 6: Instrumento60

Anexo 7: Matriz de validez del instrumento64

Anexo 8: Ficha de validez del instrumento	93
Anexo 9: Confiabilidad	105
Anexo 10: Base de datos	107
Anexo 11: Evidencias en fotos	110
Anexo 12: Informe de Turnitin	112

Resumen

El análisis investigativo tuvo como objetivo general determinar la relación entre relaciones humanas y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre ", Ecuador, 2020.

El presente trabajo ha tomado en cuenta para su análisis una muestra de 26 docentes con la cual se ha llevado a cabo una investigación de tipo cuantitativo, no experimental. Se contempló el diseño Correlacional, usando como técnica la encuesta con su instrumento el cuestionario como medio para recopilar toda la información de las variables: relaciones humanas y motivación laboral. Para el procesamiento de información se realizó mediante la estadística descriptiva por medio de tablas cruzadas de frecuencias y porcentajes, involucrando el tema, las variables y dimensiones, así mismo para encontrar los resultados inferenciales se trabajó por medio de la correlación de Spearman.

De acuerdo a los datos confirmados, el 42,31%, muestran que las variables de estudio están en un nivel regular, por ende se entiende que las relaciones humanas se relacionan significativamente con la motivación laboral, dejando sustentado a través del coeficiente de Spearman $Rho=0,814$ y sig. $0,003 < 0,05$

Palabras Claves: Relaciones humanas, motivación laboral, Autonomía, variedad, retroalimentación

Abstract

The research analysis had the general objective of determining the relationship between human relations and work motivation of the teachers of the School of Basic Education "September 17", Ecuador, 2020.

The present work has taken into account for its analysis a sample of 26 teachers with whom a quantitative, non-experimental research has been carried out. The Correlational design was considered, using as a technique the survey with its instrument, the questionnaire as a means to collect all the information on the variables: human relations and work motivation. For the processing of information, it was carried out by means of descriptive statistics by means of cross tables of frequencies and percentages, involving the topic, the variables and dimensions, as well as to find the inferential results by means of the Spearman correlation.

According to confirmed data, 42.31% show that the study variables are at a regular level, therefore it is understood that human relations are significantly related to work motivation, leaving them supported by the Spearman Rho coefficient. = 0.814 and sig. 0.003 <0.05

KeyWords: Human relations, work motivation, Autonomy, variety, feedback

I. INTRODUCCIÓN

En los tiempos actuales, es pertinente que las organizaciones educativas, estén preocupadas por investigar para tener conocimiento sobre las relaciones humanas que son fundamentales para la motivación laboral. En las diferentes organizaciones educativas es una preocupación de los directivos, docentes y administrativos por el sostenimiento de las relaciones humanas para poder promover en los docentes la motivación laboral, permitiendo satisfacer las necesidades básicas de cada profesional en su entorno laboral, asimismo cuando existe buenas relaciones los más beneficiados son los estudiantes.

Se indica, de acuerdo al contexto internacional en una investigación realizada en Perú, en la región La Libertad – Trujillo por Vásquez (2018), según Proyecto Educativo Institucional (PEI), los docentes demuestran no tener buenas relaciones humanas manifestando en el quehacer diario docente antipatía, retraso en la realización de los labores encargados tanto a nivel individual y social, si las realizan las hacen con desgano, asimismo no existe un trabajo colegiado por parte de los directivos con los docentes para motivarlos en sus obligaciones laborales (pág. 13).

En el contexto nacional, en un estudio investigativo realizado en Guayaquil – Ecuador, por Reyes (2015), en el Instituto Técnico Superior Ismael Pérez Pazmiño las relaciones interpersonales son inconstantes, los docentes conforman grupos no para trabajar si no para oponerse, unos a favor de directivos y otros en contra, incluso demuestran confrontaciones, lo que demuestra que no existe un espacio de trabajo armonioso. Asimismo, los docentes no se sienten motivados laboralmente para ejercer sus labores de manera espontánea, creativa y proactiva, porque siempre son amonestados por no seguir las indicaciones de los directivos de manera autoritaria (pág. 75).

Orejuela (2014) indica “que las relaciones humanas, son esenciales en la motivación laboral a nivel de las organizaciones. Los colaboradores que son los trabajadores en este caso los docentes, van estar motivados dependiendo del trato,

sobre todo la interacción de las personas que se basan en la comunicación y en buen trato que tenga de sus superiores” (pág. 34).

En la Institución Educativa “17 de Septiembre” de Ecuador no está lejos de la misma problemática que se describe a nivel de Perú y Guayaquil – Ecuador. De acuerdo al Proyecto Educativo Institucional 2019, en el componente diagnóstico, se observan que las relaciones humanas entre educadores se ven deterioradas, no se evidencia una buena convivencia entre los actores educativos, lo cual no genera una buena motivación laboral en los docentes, haciendo las cosas por cumplimiento. Por estas situaciones observadas, se considera que es oportuno e interesante realizar la investigación teniendo en cuenta estas dos variables: relaciones humanas y motivación laboral. Las causas que originan es que no hay un liderazgo adecuado por parte de los directivos, falta trabajo en equipo, preferencias a ciertos trabajadores. si no se controla estos aspectos originaría fricciones en las relaciones humanas, conflicto de intereses y desmotivación en el trabajo, se propone algunas posibles alternativas que los directivos promuevan ambientes laborales agradables, que los directivos tengan seguridad en sus docentes promocionando la autonomía docente, asimismo que los docentes asuman compromisos funcionales identificándose con la institución educativa.

De lo fundamentado se plantea lo siguiente: ¿Cómo se relaciona las relaciones humanas con la motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre? Para un mejor estudio de investigación se delimita las siguientes preguntas: ¿Cómo se relaciona la dimensión de variedad con la motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre? ¿Cómo se relaciona la dimensión de autonomía con la motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre? ¿Cómo se relaciona la dimensión de labor con la motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre? ¿Cómo se relaciona la dimensión de identificación con la motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre? ¿Cómo se relaciona la dimensión de retroalimentación con la motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre?

Esta investigación se justifica porque en el presente estudio, tiene como tema de investigación relaciones humanas y la motivación laboral de los maestros de la Escuela de Educación Básica "17 de Septiembre " de Ecuador, la cuales se han sustentado con las bases teóricas pertinentes de cada una de las variables y dimensiones del estudio investigativo, permitiendo a la investigadora tener un buen bagaje de conocimiento sobre el tema, lo cual se compartirá con la plana docentes donde se realizará la investigación. El aspecto práctico se justifica porque la investigación pretende un ambicioso propósito de ayudar a todo el personal tanto docente y directivo de la entidad educativa donde se realiza la investigación, en lo referente a las relaciones humanas lo cual nos permitirá ser mejores personas y profesionales y la motivación laboral la cual debe estar presente en la vida profesional y personal para una mejor realización del trabajo. El aspecto metodológico se justifica porque las técnicas e instrumentos que se aplicarán, puedan ser utilizados por otros investigadores interesados en este estudio o estudiar cualquiera de las variables en similar contexto.

El objetivo de la investigación se ha establecido de la siguiente manera: Determinar la relación entre relaciones humanas y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre ", Ecuador, 2020. De la misma manera se planteado los objetivos específicos: Determinar la relación entre dimensión variedad y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre. Determinar la relación entre dimensión autonomía y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre. Determinar la relación entre dimensión labor y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre. Determinar la relación entre dimensión identificación con la tarea y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre. Determinar la relación entre dimensión retroalimentación y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre.

También se han planteado las hipótesis de la investigación como posibles respuestas al problema, Existe relación entre relaciones humanas y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre ".

Así también se ha planteado las hipótesis específicas. Existe relación entre dimensión variedad y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre. Existe la relación entre dimensión autonomía y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre. Existe la relación entre dimensión labor y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre. Existe la relación entre dimensión identificación con la tarea y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre. Existe la relación entre dimensión retroalimentación y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional, en lo que corresponde a las variable relaciones humanas se tiene los siguientes estudios.

En Perú, Vásquez (2018) en sus contenidos las relaciones interpersonales y en los docentes de la institución Educativa N°80382 -2017. La finalidad principal de esta investigación consistió en establecer la relación entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral en los maestros de la entidad formativa que se indica en las líneas del título de este importante estudio. La investigación se realizó bajo el planteamiento cuantitativo no experimental, utilizando el diseño correlacional asociativo. La prueba de este interesante aprendizaje estuvo integrada por 20 profesores que participaron, definiéndose a través del muestreo no probabilístico, a quienes se le aplicaron encuestas constituidas de cuestionarios para ambas variables: relaciones interpersonales y motivación laboral. Se indican los resultados porcentuales sobre las relaciones interpersonales de los educadores demostrando el 5% nivel alto, 50% nivel medio y el 45% nivel bajo. También se indican los resultados porcentuales de la motivación laboral de los profesores ubicándose en el 10% nivel, 80% nivel medio y 10% nivel bajo. La investigación concluye: Que de acuerdo a la correlación de Pearson determinado por el valor de $r=0,810$ existe una relación positiva entre las variables, asimismo la Sig. bilateral es de 0,000 que es menos a 0,05 lo cual significa que la existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral en los profesores de la I.E. N° 80382. Este estudio aportará a la investigación sobre los resultados en cuanto a las variables relaciones interpersonales y motivación laboral. De acuerdo a los datos, la mitad de los docentes sus relaciones se ubican en un nivel medio y en lo que se refiere la mayoría de docente también se ubican en el nivel medio, lo cual indican que las relaciones interpersonales no son óptimas y por lo tanto general una motivación laboral a medias.

Para el autor Mendoza en el (2018) Afirma que las Relaciones humanas en el ámbito laboral y gestión pedagógica en Escuelas básicas del pueblo de Huancavelica. Tesis de Maestría en Ciencias de la Educación. Universidad

Nacional de Huancavelica – Perú. El aprendizaje tuvo como propósito fundamental establecer la relación entre las relaciones humanas en el ámbito laboral y la gestión pedagógica en los establecimientos educativos indicadas en el título del presente trabajo. La investigación se realiza dentro del planteamiento cuantitativo no experimental, utilizando el diseño correlacional causal. El muestrario que participó estaba integrado por 159 educadores de los diferentes Establecimientos educativos de primaria, los participantes fueron seleccionados de manera aleatoria. La información fue recopilada por medio de encuestas aplicadas mediante cuestionarios a los docentes seleccionados. Los docentes encuestados indican que el 13% de las relaciones humanas son inadecuadas, el 37% inferiores, el 31% algo adecuadas, 20% adecuadas. La investigación concluye manifestando: que en base a los resultados analizados a través de la correlación de Pearson cuyo valor es de 0,521 y la Sig. bilateral es de 0,000 es menor que 0,05 lo cual determina que las relaciones humana afectan en el ámbito laboral y gestión pedagógica en las escuelas educativas del nivel primario en la localidad de Huancavelica. Aporte interesante para la investigación, indicando que la mitad de docente sus relaciones humanas son inadecuadas e inferiores.

Cueva y Pérez (2018), Las Relaciones interpersonales y desempeño de los educadores de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo, 2018. Tesis de Maestría en Educación. Universidad Católica de Trujillo Benedictino XVI. Perú. La finalidad principal del estudio fue establecer el nivel de relación entre las relaciones interpersonales y desempeño docente en la organización educativa que se menciona en el título. El estudio se ha realizado bajo la perspectiva del enfoque cuantitativo no experimental, asimismo hizo uso del diseño correlacional asociativo. En este estudio participaron 50 maestros, seleccionados a través del muestreo no probabilístico aleatorio, en la recolección de los datos se realizó por medio de aplicaciones de un cuestionario para las variables de estudio: relaciones interpersonales y desempeño docente. Los resultados porcentuales indican los encuestados que el 68% de las relaciones interpersonales son adecuadas y el 28% medianamente adecuadas. Finalmente, la investigación concluye señalando, que según los resultados encontrados queda demostrado que existe vínculos significativos entre las relaciones interpersonales y desempeño docente en la

institución educativa Antonio Araujo Trujillo, esto se confirma a través del coeficiente de Spearman cuyo valor es de 0,797, también la Sig. bilateral es de 0,000 menor que 0,05, confirmándose la hipótesis de investigación. Este es un buen aporte al estudio por que más de la mitad de los docentes manifiestan que las relaciones interpersonales son adecuadas en su centro de labores.

Por otra parte, se expones los trabajos internacionales correspondientes a la variable motivación labora.

Bruno (2017), La Motivación laboral y desempeño docente de los educadores de educación inicial de la Red 03-UGEL N° 07 – 2016. Tesis de Maestría en Administración de la Educación. Universidad César Vallejo. Perú. La finalidad principal de la investigación consistió en constatar la relación entre la motivación y el desempeño docente de los docentes de educación inicial de la jurisdicción manifestada en el título de este estudio. Es una investigación realizada bajo el enfoque cuantitativo no experimental, el diseño utilizado es el correlacional asociativo. Asimismo, en esta investigación participaron 61 docentes de educación inicial de las instituciones educativas de San Borja – Lima, a quienes se les aplicó una encuesta a través de cuestionario para calcular la motivación y el desempeño de los profesores se utilizó la ficha de monitoreo docente. Se señalan los resultados porcentuales indicando los encuestado que el 86% presenta una motivación laboral alta, el 10% una motivación media y el 4% una motivación baja. De acuerdo a los resultados inferenciales se concluye que según el análisis inferencial demostrado a través de la correlación de Spearman es de 0, 223, demostrando un nivel de significancia débil, lo que implica que no hay relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente de las maestras de educación inicial de la Red 03 de la UGEL 07 del distrito de San Borja. Aporte muy beneficioso para la investigación porque indica que la mayoría de los docentes presentan una motivación alta en sus desempeños docentes.

En el ámbito internacional se presentan los estudios de:

Solórzano (2016), Manifiesta que los Niveles de motivación del docente en el proceso educativo. Tesis de Maestría. Universidad Pontificia Católica de Ecuador. Esmeraldas – Ecuador. Esta investigación tuvo como propósito fundamental conocer los niveles de motivación docente en el desarrollo del sistema educativo. La investigación se enmarca dentro de los estudios con enfoque cuantitativo, no experimental, asumiendo el diseño descriptivo. Participaron como sujetos de la investigación 35 profesores y 250 estudiantes a quienes se les aplicó encuestas. Los estudiantes encuestados manifiestan que el 55% de los maestros motivan a sus estudiantes en sus clases, sin embargo, el 45% indican que los docentes no motivan. La investigación concluye indicando que de acuerdo a los resultados encontrados que un buen número de docentes se encuentran insatisfechos en su quehacer laboral, además se encuentra desmotivados por las remuneraciones que no cubren sus gastos como profesionales. Además, los estudiantes indican que los docentes siempre están desmotivados cuando imparten sus clases. Aporte necesario para la investigación en cuanto a la variable motivación laboral, este estudio indican que las mayorías de docentes mantienen motivados a sus estudiantes.

Finalmente, en lo que corresponde a los trabajos investigativos de índole local se cita a los siguientes autores.

De acuerdo al autor Reyes en él (2015). Sostiene en su contenido que el ambiente organizacional como forma de proactividad administrativa – educativa del Instituto Superior Ismael Pérez Pazmiño. Propuesta: diseño de un taller de preparación para mejorar las relaciones interpersonales de los miembros de la comunidad educativa. Tesis de Maestría. Universidad de Guayaquil – Ecuador. Se ha tomado en cuenta este estudio porque uno de sus objetivos específicos indica: Determinar las relaciones humanas existentes entre el personal administrativo, profesores y de servicio de un establecimiento educativo. Es un estudio cuantitativo, no experimental, descriptivo – propositivo, porque al final indica una propuesta para mejorar las relaciones interpersonales. Las personas que intervinieron en la investigación fueron 4 directivos, 25 docentes, 7 personal administrativo y 75 estudiantes de los paralelos A y B seleccionados directamente por el investigador,

lo cual no estuvo sujeto a la aplicación de alguna fórmula, a quienes se les aplicó cuestionarios tanto a los estudiantes como a los directivos, docentes y personal administrativo. Se indican los resultados porcentuales, los encuestados manifiestan que el 56% indican que casi nunca existe buenas relaciones interpersonales con el desempeño docente, el 38% casi siempre y el 6% siempre. La investigación concluye determinado que en el Instituto Técnico Superior Ismael Pérez Pazmiño las relaciones humanas no son nada fraternas, existiendo determinados grupos que luchan por tomar el poder incluso llegan enfrentarse, siendo los más afectados los estudiantes los cuales se ven influenciados por sus mismos docentes con sus conductas que desdican mucho de lo que es un maestro. Aporte necesario para la investigación en lo que se refiere a las relaciones interpersonales, demostrando que más de la mitad de los docentes opinan que no existe relaciones interpersonales en el desempeño de sus funciones.

En este apartado se señala las bases teóricas que sustentan la investigación, se indica el sustento teórico de la variable relaciones humanas, por consiguiente, se presenta la definición y sus respectivas dimensiones.

Para estos autores ya mencionados Hoyle y Wasst en el (2006) manifiestan que las relaciones humanas se considerada como “la interrelación que se realizan en los diferentes contextos organizacionales o en el ámbito personal, de manera formal o informal, de manera individual o colectiva” (pág. 19)

En el mismo sentido, sobre relaciones humanas, indica Soria (2004) que son “un conjunto de métodos o maneras que se desenvuelve o actúa las relaciones entre las personas humanas” (pág. 2).

Las relaciones humanas son estatutos que se van cumpliendo cuando los humanos se relacionan con sus pares, de cualquier forma, estas medidas y reglas rigen las relaciones entre los seres humanos en un determinado tiempo y espacio. El ser humano tiene que someterse a las reglas de la sociedad para una adecuada convivencia y cultura de paz.

Es importante la definición, que sostiene Gagliano (2012)

La cual indica que las relaciones humanas tienen una significación muy importante, porque las personas actúan de manera relacionada entre ambas en la organización laboral, cumpliendo con las tareas asignadas, alcanzado tanto los objetivos institucionales como personales (pág. 3).

En definitiva, las relaciones humanas en el trabajo docente, promueve la creación de un ambiente agradable laboral y poder cumplir con todas las tareas asignadas, tanto académicas como organizacionales, sintiéndose satisfecho el docente de sus contribuciones a la institución educativa.

Para Chiavenato en el (2017) considera sobre relaciones humanas que “son procederes y capacidades que surge de los diferentes vínculos entre individuos y grupos sociales. Estas acciones actitudinales se clasifican en cinco dimensiones: Variedad, autonomía, labor, identificación con la tarea y retroalimentación (pág. 178).

La primera dimensión de las relaciones humanas es la variedad, al respecto indica Chiavenato (2017) que la variedad, consiste en la aplicación de los diferentes conocimientos y habilidades de la persona que ocupa un determinado cargo, el conocimiento de los equipos, manejo de procedimientos y la realización de todas las tareas que implica el puesto de trabajo. Los puestos de trabajo que contienen una variedad de tareas son mejor para el trabajador porque elimina la rutina, además es desafiante pues el empleado tiene que demostrar sus propias habilidades y capacidades en el desempeño de sus funciones (pág. 179).

Entendiendo al autor La dimensión de la variedad implica que el empleado cuente una serie de habilidades y estrategias en el desempeño de sus funciones, es decir es poner en práctica los conocimientos teóricos en las acciones laborales, demostrando el manejo de equipos y procedimientos demostrando todas sus destrezas y talentos que exige el puesto de trabajo.

La segunda dimensión de las relaciones humanas es autonomía, sobre esto indica Chiavenato (2017) es el nivel de criterio personal e independencia que emplea el trabajador o empleado en la planificación y poder realizar las diferentes tareas encomendadas de acuerdo al puesto de trabajo. En este aspecto el trabajador tiene autonomía en sus procedimientos, resultados y toma de decisiones bajo el monitoreo de su gerente o directivo (pág. 179).

Debido a este contexto se puede identificar a la autonomía como la manera individualista de ejecutarse o desenvolverse en un espacio de trabajo, planificarse y escoger los materiales o recursos necesarios para trabajar eficientemente en todas las tareas encomendadas. Ser autónomo da al individuo la facilidad de realizar su tarea en base a su opinión o criterio personal buscando siempre la eficacia en su desempeño. Cual dicha labor o tarea debe realizarse bajo la supervisión del jefe o encargado para que sea controlado y evaluado como se debe y tener un registro del desempeño de los trabajadores y superiores.

La tercera dimensión de las relaciones humanas es el significado de la labor, el cual queda sustentado por Chiavenato (2017), como la relación del puesto de trabajo con el resto de empleados en el desarrollo y la contribución mutua que tienen con los otros en su trabajo en el área, departamento, sección, paralelo, en otras palabras, es el lugar de trabajo donde el trabajador cualquiera que sea su función depende de los demás, cuanto mayor significancia de la tarea se asumirá con mucha más responsabilidad (pág. 179).

Cuando se habla de la labor implica la veracidad o validez que tiene un determinado sitio de trabajo en el entorno laboral, o en la institución educativa, el trabajador que ocupa el puesto tiene que contar con los estudios y los requisitos pertinentes de acuerdo al puesto laboral. El convenio u obligación que con lleva el empleado en dicho sitio de trabajo es de vital importancia para el plantel, porque mientras más grande y valiosa es las tareas a desempeñarse más compromiso se le exige al empleado por cumplirla de acuerdo a los previsto e indicado, por este motivo es importante esta dimensión en una organización o plantel educativo.

La cuarta dimensión de las relaciones humanas es la identificación con la tarea, sobre lo indicado lo sustenta Chiavenato (2017) que el ocupante del puesto de trabajo, está obligado a identificarse con la tarea encomendada realizándola con esmero y dedicación profesional. Cuando el empleado realiza las tareas de manera fragmentada no hay identificación con la tarea, solo la hace por cumplir, por lo tanto, si no hay identificación con la tarea, esto implica que tampoco se identifica con la organización laboral o institución educativa (pág. 180).

Entendiendo al autor, la persona que se identifica con su trabajo es porque se siente bien con lo que realiza, para lo cual se desempeña eficientemente aplicando todo su potencial en realizar su trabajo en base a lo aprendido, de acuerdo a la identificación con el puesto de trabajo, su rendimiento será mejor, esto permite beneficios para la organización o institución educativa alcanzando los propósitos previstos en la planificación.

La quinta dimensión de las relaciones humanas es la retroalimentación, la cual, es sustentada por Chiavenato (2017), este aspecto se enfoca a los datos u órdenes que el trabajador recibe de su jefe, gerente o directivo de su desempeño evaluando la eficiencia laboral relacionada a las funciones que desempeña, luego brindarle asesoramiento, (feedback). La retroalimentación ocurre cuando el individuo maneja los resultados de esfuerzo de su labor o cuando el desempeño por horas o días trabajados es reconocible o fácil de palpar(pág. 180).

La retroalimentación que recibe un trabajador tiene que ser clara y pertinente, sobre sus labores desempeñadas, información que es comunicada por el gerente o directivo. A través de la retroalimentación el empleado conoce sus fortalezas o debilidades en el puesto de trabajo, además recibe de forma directa de su jefe las recomendaciones pertinentes para mejorar. Esta dimensión es fundamental en toda entidad o institución educativa porque permite analizar los logros del trabajador, además sus falencias. La retroalimentación se debe a dar los trabajadores sin herir susceptibilidades, ni causando daño o malestar, las recomendaciones brindadas tiene que ser para mejorar tanto a nivel profesional como institucional.

Se define la segunda variable: motivación laboral, sustentada por los autores que se indican a continuación. Al respecto, Chiavenato (2009) define a la motivación laboral “Aquellas acciones que son impulsadas por una persona para actuar en la consecución de sus propósitos personales (pág. 49).

Según Robbins y Judge en el (2013) afirma que la motivación laboral como “Procesos realizados por una persona para lograr un objetivo propuesto, a través de actitudes de persistencia, intensidad y esfuerzo” (pág. 175).

El autor indica tres elementos interesantes para la consecución de una meta propuesta, la intensidad es el nivel de trabajo que un individuo ejecuta para lograr su propósito, el esfuerzo se obtiene por medio de la meta y la insistencia la define el tiempo que emplea en el logro de los objetivos.

Para el autor Fischman en el (2014) Señala que la motivación laboral “es un medio relevante en el desenvolvimiento de actuar de una entidad o institución, la cual con lleva a realizar diversas tareas en busca de una ejecución efectiva para alcanzar la meta planteada.” (pág. 15).

Según el autor Orejuela (2014) quien se refiere que la motivación a nivel de la organización enfatiza a algunas características que abarcan a la vida laboral de los individuos. El rendimiento laboral de los empleados al desempeñar sus tareas influirá por el nivel de motivación que se les dé, ya que los trabajadores que son motivados de manera efectiva tiene como resultados un alto desempeño laboral, demostrando así las ganas de cumplir con su labor empeñada de la mejor manera para satisfacer las necesidades del entorno y sus propias necesidades. Asimismo, se enfoca en cinco dimensiones: motivación del logro, motivación de reconocimiento y motivación de interés en el trabajo, motivación a la responsabilidad y motivación a la mejora.(pág. 163).

La primera dimensión de la motivación laboral es la motivación de logro o satisfacción. Al respecto señala Orejuela (2014) “La motivación de logro es cuya manera ayuda a encaminar y guiar la realización eficiente de los labores de carácter competitivo, para llegar a una meta u objetivo planteado en la sociedad” (pág. 198).

Entendiendo al autor, se indica que la motivación de logro, es el impulso competitivo realizado para conseguir un determinado propósito o meta que de paso a la complacencia de sus necesidades profesionales.

David McClelland sostuvo que todas las personas, tiene la necesidad de lograr algo en su vida, se refiere al esfuerzo que realiza por salir adelante. Las personas estarán siempre motivadas dependiendo de los impulsos que tenga para desempeñarse, logrando con éxitos sus propósitos propuestos.

En base a la teoría de McClelland los seres humanos, se sienten motivados y por ende actúan como tal, porque llevan consigo la motivación del logro, que consiste en el deseo de lograr con éxito sus propias aspiraciones en el lugar donde se desempeña como empleado.

La segunda dimensión de la motivación laboral es la motivación de reconocimiento, al respecto indica Orejuela (2014) “La motivación del reconocimiento es la aspiración que tiene la persona de ser reconocido en el ámbito laboral, de acuerdo a sus desempeños, de tal forma su trabajo sea valorado y reconocido” (pág. 64).

También Honneth citado en (Basaure, 2011) “que el reconocimiento es un componente primordial en el entorno social de los individuos en el cual se desenvuelve porque permite reconocerse a sí mismo y que los demás lo reconozcan como tal. Las organizaciones laborales reconocen a sus trabajadores por sus servicios prestados con profesionalismo y eficiencia que permite logros exitosos en la consecución de los propósitos y metas trazadas (pág. 99).

De acuerdo a la teoría de Honneth, se concluye indicando que el reconocimiento es fundamental para la misma persona como su familia porque los logros personales profesionales son alegría para uno mismo y para la familia en tanto que los fracasos son tristezas personales y familiares.

La tercera dimensión de la motivación laboral es la motivación del interés del trabajo. Señala Orejuela (2014) que es la actitud personal del trabajador de estar

interesado y comprometido en la realización de la tarea, conllevándolo a participar y asumir compromisos con la organización laboral. El trabajador pone todo su interés de lograr sus expectativas profesionales, además estas tienen que estar respaldadas por sus jefes, quienes deben estar constantemente entrenado a los trabajadores para que le ponga todo el esfuerzo posible en las funciones encomendadas (pág. 65).

Parafraseando al autor, los responsables de la dirección, gerencias, deben mantener a su personal motivado e interesado en sus funciones que realiza ofreciéndoles ciertos beneficios, trato personal y estímulos, permitiendo de esta manera lograr los indicadores propuestos, ganando la empresa o institución y el trabajador.

La cuarta dimensión de la motivación laboral es la responsabilidad. Orejuela (2014) menciona que son las obligaciones o funciones que se asumen con compromiso para el cumplimiento de tareas mediante la participación del individuo, que se derivan de un determinado cargo, trabajo o empleo asumido.

La quinta dimensión de la motivación laboral es la mejora. Orejuela (2014) puntualiza que la mejora de un proceso, tiene como finalidad de realizar actividades efectivas, todo cambio que se produce depende de la organización y tienen que estar en función de metas, desarrollo personal y comodidad del colaborador.

III. METODOLOGÍA

Tipo y Diseño de la investigación

El análisis investigativo es de tipo cuantitativo, no experimental. Asimismo, el diseño que se empleó es Correlacional.

Sobre la investigación cuantitativa indica Hernández, Fernández y Baptista (2014) “Usa la recolección de información para comprobar la hipótesis que es sujeta a la medición numérica y al estudio estadístico, cuya finalidad es conocer estados de comportamientos y comprobar teorías” (pág. 4).

De acuerdo a lo indicado por los autores, la investigación cuantitativa es todo un proceso secuencial, tiene un orden, un aspecto depende del otro, en la investigación cuantitativa, el investigador es un observador externo del estudio investigativo.

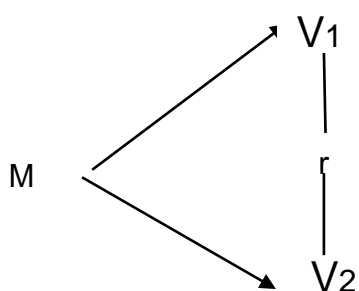
En lo referido sobre no experimental, sostiene Valderrama (2018) que el análisis investigativo no experimental es una búsqueda sistemática y práctica, cuyas variables externas e independientes no se manipulan, porque ya están establecidas. La deducción sobre el comportamiento entre variables se da sin mediación o participación directa, cuyo comportamiento o relaciones de las variables se dan de manera natural tal cual sucede.(pág. 67).

Según lo indicado por el autor, la investigación que se asume es no experimental porque no se va a manipular ninguna variable, la finalidad del actual estudio es identificar el nivel de relación que hay entre ambas variables de estudio.

Sobre diseños de investigación, precisa Hernández, Fernández y Baptista (2014) indica en su investigación que los diseños correlacionales-causales se restringen a instaurar conexiones entre variables sin involucrar un sentido de casualidad o querer estudiar las relaciones causales. Cuando se frenan a usar las relaciones no causales, se sustenta en formulaciones e hipótesis correlacionales;

de la misma manera, cuando quieren analizar vinculaciones causales, se concentran en formulaciones e supuestos causales(pág. 157).

Según lo indicado por el autor, el presente análisis abarca el diseño correlacional asociativo ya que este busca establecer la relación entre las relaciones humanas y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre ", Ecuador, 2020



M = Muestra que estará compuesta por 26 docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre ", Ecuador

V₁ = Relaciones humanas

V₂ = Motivación laboral

r = Relación entre las variables: relaciones humanas y motivación laboral

Operacionalización de las variables

Variable 1: Relaciones humanas

Variable 2: Motivación laboral

El cuadro de operacionalidad se lo presenta en el anexo 3

Población, muestra y muestreo

Sobre población, indica Carrasco (2018) “Es un grupo de todas las partes (unidades de estudio) que involucra a todo el entorno o espacio donde se lleva a cabo el trabajo investigativo” (pág. 237). De acuerdo a lo manifestado, por el autor estará compuesto por 26 docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre ", Ecuador.

Asimismo, señala Carrasco (2018) Cuando se habla de muestra se hace referencia a una una pequeña parte de la población, cuyo fin es alcanzar a ser objetiva y modelo de ella, por la cual los resultados alcanzados en la muestra puedan tratarse de manera general para todos los aspectos que conforman dicha población. (pág. 237).

La misma población por ser una cantidad pequeña, es la muestra porque es el total de todos los profesores que trabajan, que han sido seleccionada para llevar a cabo este importante estudio.

Para la cual indica que, por ser una entidad pequeña, no se realizó cómputos matemáticos para conocer la muestra, por la cual, solo se llevó a cabo la muestra no probabilística, sobre ese modelo de muestreo, Hernández, Fernández y Baptista (2014), manifiesta:

Las muestras no probabilísticas, la selección de los parámetros no va a depender de la probabilidad, si no cuyos aspectos relacionados con la investigación que se lleva a cabo o los objetivos del investigador. El procedimiento dependió

únicamente de la toma de decisiones del investigador, el dispuso los métodos y camino a seguir para encontrar la muestra pertinente la cual conllevó otros criterios de investigación.(pág. 176).

De acuerdo con el autor se define a la misma población como muestra de estudio porque es la totalidad de los docentes de la Escuela, se demuestra en la siguiente tabla.

Tabla 1: Muestra de la investigación

DETALLE	VARONES	MUJERES	TOTAL
Docentes	2	24	26
Total	2	24	26

Fuente: Secretaría de la Escuela de educación básica "17 de septiembre "
Elaborado por: La autora de la investigación

En los criterios de inclusión se tuvo en cuenta a los maestros que trabajan en el presente año en calidad de nombrados

En los criterios de exclusión se tomó en cuenta a los maestros contratados debido a que no son permanentes.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La información de la investigación fue alcanzada por medio de la técnica de la encuesta a través del instrumento basado en un cuestionario que fueron aplicados a los educandos de Escuela de Educación Básica "17 de septiembre"

Sobre técnicas e instrumentos manifiesta Carrasco (2005): La encuesta se puede tratar como una manera de recopilamiento de información para la búsqueda, indagación y recolección de información a través de una serie de preguntas bien estructuradas con el fin de recaudar la información necesaria. Las interrogantes del cuestionario son hechas en base a la variable del problema de investigación, a las dimensiones y los indicadores que se involucran en ellas. También involucrando a

cada una de las hipótesis, problemas y objetivos planteados en el análisis investigativo” (págs. 314 - 318).

Al igual, la validez de instrumento fue establecido por medio de la técnica de los expertos quienes analizaran la debida realización de los ítems, cual deben estar involucrado los objetivos, dimensiones e indicadores que se trata en la investigación. En cuanto a la validez del instrumento menciona Monje (2011) “Que es primordial buscar a personas expertas en el tema que se está analizando cuyo fin es hacer un análisis exhaustivo del instrumento y si se recopila los datos vayan de acuerdo con las variables de estudio que se está ejecutando” (pág. 165).

Para conocer la confiabilidad del instrumento se empleó el Coeficiente Alfa de Cronbach. Hernández, Fernández y Baptista (2005) hace énfasis que “La confiabilidad de un instrumento de medición se relaciona al tamaño en que su aplicación continúa a la misma persona u objeto arroja resultados iguales” (p. 262). Una vez que se realizó la prueba piloto, los datos recolectados se los analizó y se obtuvo un $\alpha = 0,94$ para los dos cuestionarios.

Procedimiento

Una vez validados los instrumentos, se procedió aplicar las respectivas encuestas a los educadores de Escuela de Educación Básica "17 de septiembre", quienes responderán dos cuestionarios: el primero sobre relaciones humanas de 15 ítems. Variedad (5 ítems) Autonomía (5) Significado de la labor (5) Identificación de la tarea (5) Retroalimentación (5) y el segundo cuestionario de 25 ítems que corresponde a la variable motivación laboral. Motivación de logro (5 ítems) Motivación de reconocimiento (5 ítems) Motivación del interés en el trabajo (5 ítems) Motivación a la responsabilidad (5 ítems) Motivación a la mejora (5 ítems). Los cuáles fueron respondidos con tres alternativas de respuestas: siempre (3) a veces (2) nunca (1).

Se recogió la información luego se sometió al análisis estadístico y contrastación de hipótesis.

Luego se ordenó y se procesó organizando la información de acuerdo a los objetivos, representando en tablas. La contrastación de hipótesis se realizará a través de la correlación del coeficiente de Spearman.

Para la aplicación de los cuestionarios se solicitó el permiso correspondiente presentando una solicitud al director de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre", (Ver anexo, solicitud y respuesta de la dirección del plantel). Asimismo, se solicitó el consentimiento de los sujetos de la investigación en este caso se solicitará de los docentes involucrados en el presente estudio.

Método de análisis de datos

El método para el correcto análisis de los resultados se la realizó mediante la estadística descriptiva por medio de tablas cruzadas de frecuencias y porcentajes, involucrando el tema, las variables y dimensiones que son objeto de estudio. Los resultados que arroje el análisis se indicaran mediante gráficos para un mayor entendimiento

Para posicionar mejor el método de análisis datos, cito la teoría de Monje (2011) Indica que “el análisis estadístico es la señalización de frecuencias, manera de ordenarse y resumir información, que son establecidos y organizados en base al número de veces que se repite el valor. Cuya organización de las variables puede darse desde el nivel nominal hasta el de valor” (pág. 174).

El contraste de las interrogantes se realizó a través de la correlación del coeficiente de Spearman, que ayuda a verificar o negar la hipótesis estructurada en el presente estudio: Existe relación significativa entre las relaciones humanas y la motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre".

Para posicionar mejor lo indicado, en el párrafo anterior cito a Hernández, Fernández y Baptista (2014) “el coeficiente de rho de Spearman son dimensiones de correlación para variables que indiquen una manera de medir ordinal; el contenido de la muestra puede ser ordenados por rangos” (pág. 232).

Aspectos éticos

Para una efectiva aplicación de los instrumentos del trabajo investigativo se pidió el respectivo permiso a los directivos responsables de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre". Asimismo, se hizo firmar el consentimiento de los participantes en la intervención del presente estudio. Una vez que se procesó la información se ha guardado confidencialidad de esta información siendo exclusivamente para el uso de la investigación. También se hizo uso de las Normas APA Sexta versión para citar las referencias bibliográficas y la presentación de tablas.

IV. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación entre relaciones humanas y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre", Ecuador, 2020.

Tabla 02

Nivel de apreciación de los docentes para relaciones humanas y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre".

		Motivación laboral							
Nivel de apreciación		Bajo		Regular		Alto		Total	
Relaciones humanas	Bajo	1	3,85%	3	11,54%	0	0,00%	4	15,38%
	Regular	6	23,08%	11	42,31%	2	7,69%	19	73,08%
	Alto	0	0,00%	2	7,69%	1	3,85%	3	11,54%
	Total	7	26,92%	16	61,54%	3	11,54%	26	100,00%

Fuente: Instrumento aplicado a los docentes la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre"
Elaborado por: Guaranda, Jessica.

En la tabla 2 los resultados de los docentes muestran que las variables de estudio están en un nivel regular para el 42,31%, mientras que para el 23,08% las relaciones humanas también están en un nivel regular pero la motivación laboral alcanza un nivel bajo.



Gráfico 1: Nivel de apreciación de los docentes para relaciones humanas y motivación laboral
Fuente: Instrumento aplicado a los docentes la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre"
Elaborado por: Guaranda, Jessica.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre dimensión variedad y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre.

Tabla 03

Nivel de apreciación de los docentes para la dimensión variedad y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre".

		Motivación laboral							
Nivel de apreciación		Bajo		Regular		Alto		Total	
Variedad	Bajo	2	7,69%	3	11,54%	0	0,00%	5	19,23%
	Regular	5	19,23%	11	42,31%	2	7,69%	18	69,23%
	Alto	0	0,00%	2	7,69%	1	3,85%	3	11,54%
Total		7	26,92%	16	61,54%	3	11,54%	26	100 %

Fuente: Instrumento aplicado a los docentes la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre"
Elaborado por: Guaranda, Jessica.

En la tabla 3 se evidencian que el nivel de apreciación es regular para el 42,31% tanto para la dimensión como para la variable, mientras que para el 19,23% la dimensión variedad también está en un nivel regular pero la motivación laboral está en un nivel bajo.

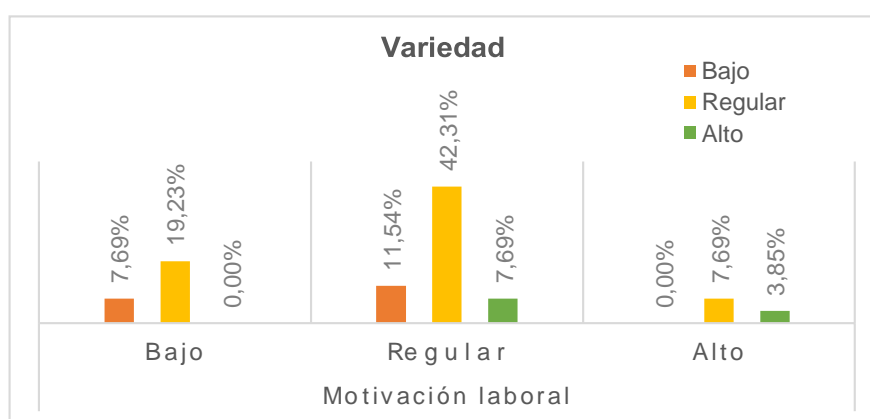


Gráfico 2: Nivel de apreciación de los docentes para la dimensión variedad y motivación laboral.

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Guaranda, Jessica.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre dimensión autonomía y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre.

Tabla 04

Nivel de apreciación de los docentes para la dimensión autonomía y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre".

		Motivación laboral							
Nivel de apreciación		Bajo		Regular		Alto		Total	
Autonomía	Bajo	2	7,69%	6	23,08%	2	7,69%	10	38,46%
	Regular	4	15,38%	8	30,77%	0	0,00%	12	46,15%
	Alto	1	3,85%	2	7,69%	1	3,85%	4	15,38%
Total		7	26,92%	16	61,54%	3	11,54%	26	100,00%

Fuente: Instrumento aplicado a los docentes la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre"
Elaborado por: Guaranda, Jessica.

En la tabla 4 se observa que la dimensión autonomía y la motivación laboral alcanza un nivel regular para el 30,77% de los docentes encuestados, mientras que para el 23,08% la dimensión está en un nivel bajo pero la motivación laboral se mantiene en el nivel regular.

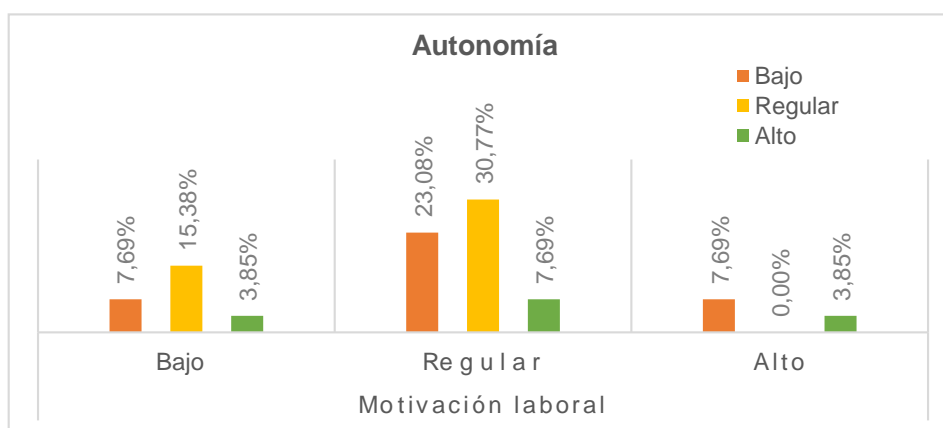


Gráfico 3: Nivel de apreciación de los docentes para la dimensión autonomía y motivación laboral.
Fuente: Instrumento aplicado a los docentes la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre"
Elaborado por: Guaranda, Jessica.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre dimensión labor y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre.

Tabla 05

Nivel de apreciación de los docentes para la dimensión labor y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre".

		Motivación laboral							
		Bajo		Regular		Alto		Total	
Labor	Nivel de apreciación								
	Bajo	3	11,54%	5	19,23%	0	0,00%	8	30,77%
	Regular	4	15,38%	9	34,62%	2	7,69%	15	57,69%
	Alto	0	0,00%	2	7,69%	1	3,85%	3	11,54%
Total		7	26,92%	16	61,54%	3	11,54%	26	100,00%

Fuente: Instrumento aplicado a los docentes la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre"
Elaborado por: Guaranda, Jessica.

En la tabla 5 se observa que según la respuesta de los docentes encuestados para el 34,62% la labor y la motivación laboral se encuentra en un nivel regular, mientras que para el 19,23% la labor está en un nivel bajo y la variable en un nivel regular, por otro lado, para el 15,38% la dimensión está en un nivel regular y la motivación está en un nivel bajo.

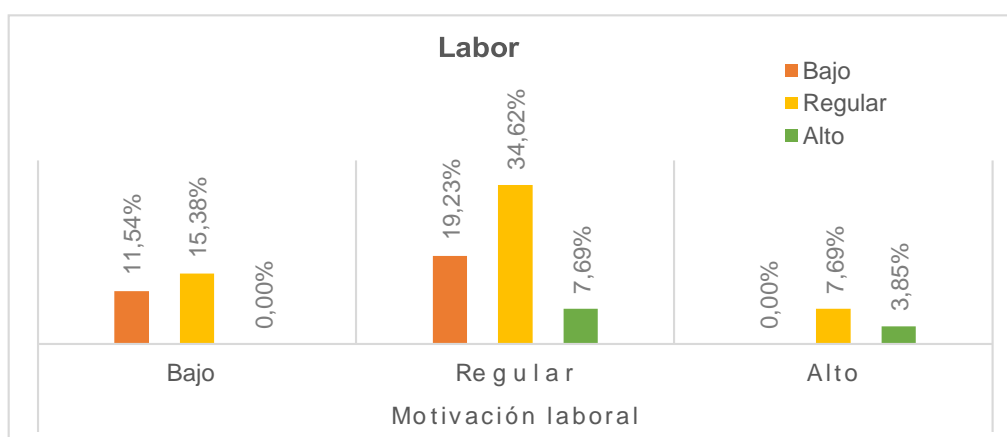


Gráfico 4: Nivel de apreciación de los docentes para la dimensión labor y motivación laboral.
Fuente: Instrumento aplicado a los docentes la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre"
Elaborado por: Guaranda, Jessica.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre dimensión identificación con la tarea y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre.

Tabla 06

Nivel de apreciación de los docentes para la dimensión identificación con la tarea y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre".

		Motivación laboral							
Nivel de apreciación		Bajo	Regular	Alto				Total	
n									
Identificación con la tarea	Bajo	4	15,38%	3	11,54%	1	3,85%	8	30,77%
	Regular	3	11,54%	12	46,15%	1	3,85%	16	61,54%
	Alto	0	0,00%	1	3,85%	1	3,85%	2	7,69%
	Total	7	26,92%	16	61,54%	3	11,54%	26	100,00%

Fuente: Instrumento aplicado a los docentes la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre"
Elaborado por: Guaranda, Jessica.

En la tabla 6, la dimensión identificación con la tarea y la motivación laboral alcanza un nivel regular para el 46,15%, mientras que para el 15,38% esta dimensión y variable están en un nivel bajo y para el 11,54% estas se ubican en un nivel regular y bajo respectivamente y viceversa.

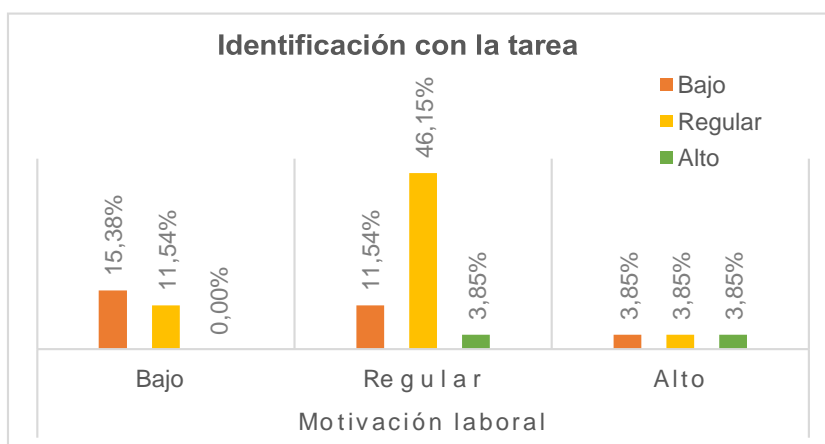


Gráfico 5: Nivel de apreciación de los docentes, identificación con la tarea y motivación laboral.
Fuente: Instrumento aplicado a los docentes la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre"
Elaborado por: Guaranda, Jessica.

Objetivo específico 5: Determinar la relación entre dimensión retroalimentación y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre.

Tabla 07

Nivel de apreciación de los docentes para la dimensión retroalimentación y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre".

		Motivación laboral							
Nivel de apreciación		Bajo		Regular		Alto		Total	
Retroalimentación	Bajo	2	7,69%	2	7,69%	0	0,00%	4	15,38%
	Regular	5	19,23%	12	46,15%	2	7,69%	19	73,08%
	Alto	0	0,00%	2	7,69%	1	3,85%	3	11,54%
	Total	7	26,92%	16	61,54%	3	11,54%	26	100,00%

Fuente: Instrumento aplicado a los docentes la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre"
Elaborado por: Guaranda, Jessica.

En la tabla 7, se ostenta los resultados de la retroalimentación y la motivación laboral, en donde para el 46,15% estas se ubican en un nivel regular, mientras que para el 19,23% esta alcanza un nivel regular para la retroalimentación y bajo para la variable, mientras que para un 7,69% estas están en un nivel bajo.

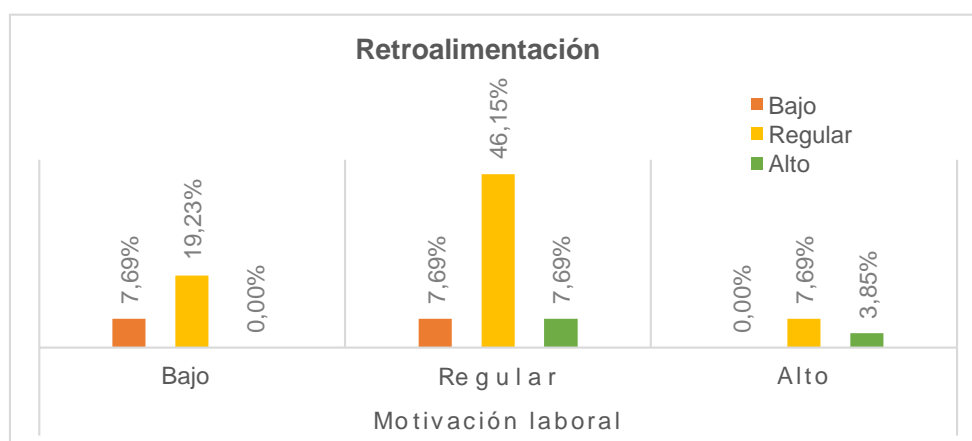


Gráfico 6: Nivel de apreciación de los docentes para la retroalimentación y motivación laboral.
Fuente: Instrumento aplicado a los docentes la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre"
Elaborado por: Guaranda, Jessica.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H_i: Existe relación entre relaciones humanas y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre "

H₀: No existe relación entre relaciones humanas y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre ".

Tabla 08

Nivel de correlación para las relaciones humanas y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre "

		Relaciones humanas	Motivación laboral	
Rho de Spearman	Relaciones humanas	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	0,003	
	N	26	26	
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	0,814	1,000
		Sig. (bilateral)	0,003	
		N	26	26

Fuente: Instrumento aplicado a los docentes la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre"
Elaborado por: Guaranda, Jessica.

En la tabla 8 se ostentas los resultados del coeficiente de alcanzando un $Rho=0,814$, lo que permite evidenciar un nivel alto de correlación, valores calculados con un 95% de confianza también se obtuvo una significancia de $0,003 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa, afirmando que existe relación entre las variables de estudio.

Hipótesis específica 1

H_i: Existe relación entre dimensión variedad y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre.

H₀: No existe relación entre dimensión variedad y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre.

Tabla 09

Nivel de correlación para la dimensión variedad y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre "

		Variedad	Motivación laboral	
Rho de Spearman	Variedad	Coefficiente de correlación	1,000	0,304
		Sig. (bilateral)		0,031
		N	26	26
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	0,304	1,000
		Sig. (bilateral)	0,031	
		N	26	26

Fuente: Instrumento aplicado a los docentes la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre"
Elaborado por: Guaranda, Jessica.

En la tabla 9, se evidencia que el resultado de coeficiente de Spearman es $Rho=0,304$, lo que significa que se encuentra dentro de un nivel bajo; respecto a la significancia refleja un valor de $0,031 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa donde indica que si existe relación entre la motivación laboral y la dimensión variedad.

Hipótesis específica 2

H_i: Existe la relación entre dimensión autonomía y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre.

H₀: Existe la relación entre dimensión autonomía y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre.

Tabla 10

Nivel de correlación para la dimensión autonomía y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre "

		Autonomía	Motivación laboral
Rho de Spearman	Autonomía	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,005
	Motivación laboral	N	26
		Coeficiente de correlación	0,510
		Sig. (bilateral)	0,005
		N	26

Fuente: Instrumento aplicado a los docentes la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre"
Elaborado por: Guaranda, Jessica.

En la tabla 10, se evidencia un coeficiente de Spearman de $Rho=0,510$, indicando una correlación moderada, estos resultados fueron calculados con el 95% de confianza dando como resultados una significancia de $0,005 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa donde indica que si existe relación entre dimensión autonomía y la motivación laboral.

Hipótesis específica 3

H_i: Existe la relación entre dimensión labor y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre.

H₀: No existe la relación entre dimensión labor y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre.

Tabla 11

Nivel de correlación para la dimensión labor y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre "

			Labor	Motivación laboral
Rho de Spearman	Labor	Coefficiente de correlación	1,000	0,316
		Sig. (bilateral)		0,012
		N	26	26
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	0,316	1,000
		Sig. (bilateral)	0,012	
		N	26	26

Fuente: Instrumento aplicado a los docentes la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre"
Elaborado por: Guaranda, Jessica.

En la tabla 11, el coeficiente de Spearman alcanza un valor de $Rho=0,316$ evidenciando un nivel bajo; respecto a la significancia se observa un valor de $0,012 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa donde indica que si existe relación entre la variable Motivación Laboral y la dimensión Labor.

Hipótesis específica 4

H_i: Existe la relación entre dimensión identificación con la tarea y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre.

H₀: No existe la relación entre dimensión identificación con la tarea y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre.

Tabla 12

Nivel de correlación para la dimensión identificación con la tarea y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre "

		Identificación con la tarea	Motivación laboral	
Rho de Spearman	Identificación con la tarea	Coeficiente de correlación	1,000	0,338
		Sig. (bilateral)		0,041
		N	26	26
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	0,338	1,000
		Sig. (bilateral)	0,041	
		N	26	26

Fuente: Instrumento aplicado a los docentes la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre"
Elaborado por: Guaranda, Jessica.

La tabla 12 muestra los resultados del coeficiente de Spearman obteniendo como respuesta un $Rho=0,338$ ubicándose en un nivel bajo; en cuanto a la significancia el valor es $0,041 < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa donde indica que si existe relación entre la dimensión identificación con la tarea y la variable mencionada.

Hipótesis específica 5

H_i: Existe la relación entre dimensión retroalimentación y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre

H₀: No existe la relación entre dimensión retroalimentación y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre

Tabla 13

Nivel de correlación para la dimensión retroalimentación y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre "

		Retroalimentación	Motivación laboral
Rho de Spearman	Retroalimentación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 0,081
		N	26
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,349 0,081
		N	26

Fuente: Instrumento aplicado a los docentes la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre"
Elaborado por: Guaranda, Jessica.

En la tabla 13 se ostentas los valores alcanzados con el coeficiente de Spearman el cual refleja la correlación con un valor de $Rho=0,349$ situándose en un nivel bajo; en lo que se refiere a la significancia el valor es $0,081 > 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la nula donde indica que no existe relación entre la dimensión retroalimentación y la variable motivación laboral.

V. DISCUSIÓN

El objetivo específico 1 tuvo como intención determinar la relación entre dimensión variedad y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre. Dejando demostrado por medio de la tabla 3 en el que se detalla los niveles alcanzados, el 42,31% de las variables motivaciones laborales y la dimensión variedad se encuentra en un nivel regular, mientras que el 19,23% señala que la dimensión variedad está en un nivel regular pero la motivación laboral logro un nivel bajo, especificando que la variable motivación laboral tiene relación con el desempeño docente. Las respuestas encontradas en la tabla 9, evidenciaron que es $Rho=0,304$ considerando un nivel moderado con significancia de $0,031 < 0,05$ la cual indica que rechaza la hipótesis nula y acepta la alternativa entre dimensión y variable. Estos resultados concuerdan con la investigación Solórzano (2016), la cual indica que la motivación laboral depende de más factores en los que de acuerdo a los resultados encontrados algunos docentes están insatisfechos en su quehacer laboral, además se encuentra desmotivados por las remuneraciones que no cubren sus gastos como profesionales. Los estudiantes indican que los docentes siempre están desmotivados cuando imparten sus clases por la cual se busca soluciones para la problemática observada, estos hallazgos científicos encontrados se relacionan con la teoría establecida Chiavenato (2017) en el que menciona que la variedad, consiste en la aplicación de los diferentes conocimientos y habilidades de la persona que ocupa un determinado cargo. Los puestos de trabajo que contienen una variedad de tareas son mejor para el trabajador porque elimina la rutina, además es desafiante y motivador pues el empleado tiene que demostrar sus propias habilidades y capacidades en el desempeño de sus funciones.

El objetivo específico 2 tuvo como propósito determinar la relación entre dimensión autonomía y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre. Dejando explicado que en la tabla 4, se observa que la dimensión y la variable estudiada alcanzan un nivel regular del 30,77%, mientras que para el 23,08% de los docentes la dimensión autonomía está en un nivel bajo pero la motivación laboral se mantiene en el nivel regular. Esto significa que la variable motivación laboral si tiene relación con la dimensión autonomía. Los resultados

encontrados en la tabla 10, indicaron que $Rho=0,510$, considerando un nivel moderado con significancia de $0,005 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. Estos resultados encontrados se asemejan con el estudio teórico encontrado por Chiavenato (2017) el cual determina que es el nivel de criterio personal e independencia que emplea el trabajador o empleado en la planificación y poder realizar las diferentes tareas encomendadas de acuerdo al puesto de trabajo. En este aspecto el trabajador tiene autonomía en sus procedimientos, resultados y toma de decisiones bajo el monitoreo de su gerente o directivo. Por otro lado menciona Fischman (2014) que la motivación laboral es un medio importante en el desenvolvimiento de actuar de una entidad o institución, la cual con lleva a realizar diversas tareas en busca de una ejecución efectiva para alcanzar la meta planteada.

El objetivo específico 3 tuvo como meta determinar la relación entre dimensión labor y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre. Dejando establecido por medio de tabla 5 en el que señala que según la respuesta de los docentes, el 34,62% la dimensión de labor y variable motivación laboral se encuentra en un nivel regular, mientras que para el 19,23% la labor está en un nivel bajo y la variable en un nivel regular, finalmente señala que el 15,38% la dimensión está en un nivel regular y la motivación está en un nivel bajo, dejando claro que si existe una relación entre variable y dimensión mencionada anteriormente. Los datos mostrados en la tabla 11, indica un valor de $Rho=0,316$ evidenciando un nivel bajo de significancia $0,012 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. Esta consecuencia de resultados concuerda con una investigación hecha por Mendoza (2018) la cual manifiesta que en base a los resultados analizados a través de la correlación de Pearson cuyo valor es de 0,521 y la Sig. de 0,000 es menor que 0,05 lo cual determina que las relaciones humana afectan en el ámbito laboral en las escuelas educativas del nivel primario en la localidad de Huancavelica. Resultado interesante para la investigación, indicando que la mitad de docente, sus relaciones humanas son inadecuadas e inferiores en base a sus labores planteados. Para la cual dicho análisis se sustenta en el enfoque de Chiavenato (2017), como la relación del puesto de trabajo con el resto de empleados en el desarrollo y la contribución mutua

que tienen con los otros en su trabajo en el área, en otras palabras, es el lugar de trabajo donde el trabajador cualquiera que sea su función depende de los demás, cuanto mayor significancia de la tarea se asumirá con mucha más responsabilidad

El objetivo específico 4 tuvo como finalidad determinar la relación entre dimensión identificación con la tarea y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre. Datos evidenciados en la tabla 6, determina el nivel entre la dimensión identificación con la tarea y la motivación laboral el cual alcanza un nivel regular para el 46,15%, mientras que el 15,38% esta dimensión y variable están en un nivel bajo y para el 11,54% la dimensión se ubica en un nivel regular y la variable en un nivel bajo, determinando que la variable motivación laboral tiene relación con la dimensión identificación con tarea. Por otra parte, los resultados obtenidos en la tabla 12 muestran que $Rho=0,338$ considerando una significancia de $0,041 < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. Este estudio concuerda con una investigación trabajada por Vásquez (2018) quien indica que de acuerdo a la correlación de Pearson determinado por el valor de $r=0,810$ existe una relación positiva entre las variables, asimismo la Sig. bilateral es de 0,000 que es menor a 0,05 lo cual significa que la existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral en los profesores de la I.E. N° 80382. Lo que se revisa los resultados en cuanto a las variables relaciones interpersonales y motivación laboral ubicándose en el nivel medio, lo cual señala que las relaciones interpersonales no son óptimas y por lo tanto general una motivación laboral a medias. Este análisis científico estudiada concuerdan con un enfoque dado por Chiavenato (2017) que el ocupante del puesto de trabajo, está obligado a identificarse con la tarea encomendada realizándola con esmero y dedicación profesional. Cuando el empleado realiza las tareas de manera fragmentada no hay identificación con la tarea, solo la hace por cumplir

El objetivo específico 5 tuvo como motivo determinar la relación entre dimensión retroalimentación y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre. Dejando demostrado en la tabla 7, en el que se ostenta los resultados de la retroalimentación y la motivación laboral, logrando un 46,15% un nivel regular, mientras que para el 19,23% alcanza un nivel regular para la

retroalimentación y bajo para la variable, finalmente para un 7,69% la variable y la dimensión están en un nivel bajo, pero lo cual deja claro que existe relación entre motivación laboral y retroalimentación. Los datos obtenidos en la tabla 13, demuestran al coeficiente de Spearman con un valor de $Rho=0,349$ situándose en un nivel bajo con significancia de $0,081 < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la nula. Estos resultados contradicen un estudio teórico indicado por Chiavenato (2017), el cual se enfoca a los datos u órdenes que el trabajador recibe de su jefe, gerente o directivo de su desempeño evaluando la eficiencia laboral relacionada a las funciones que desempeña, luego brindarle asesoramiento, (feedback). La retroalimentación ocurre cuando el individuo maneja los resultados de esfuerzo de su labor o cuando el desempeño por horas o días trabajados es reconocible o fácil de palpar. Por otro lado, también se contrapone a lo expuesto por Orejuela (2014) quien se refiere que la motivación a nivel de la organización enfatiza a algunas características que abarcan a la vida laboral de los individuos. El rendimiento laboral de los empleados al desempeñar sus tareas influirá por el nivel de motivación que se les dé, ya que los trabajadores que son motivados de manera efectiva tiene como resultados un alto desempeño laboral.

El objetivo general tuvo como designio determinar la relación entre relaciones humanas y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre ", Ecuador, 2020. Dejando demostrado por medio de la tabla 2 en el que detalla los resultados alcanzados de ambas variables mencionadas anteriormente en donde el 42,31% alcanzan un nivel regular, el 23,08% logra también un nivel regular en la motivación laboral y las relaciones humanas, significando que la variable relaciones humanas tiene relación con la motivación laboral, Los resultados detallados en la tabla 6 demostraron que $Rho=0,814$ considerando un nivel alto con significancia de $0,003 < 0,05$ por que tiende a rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa. Estos resultados concuerdan con la definición teórica demostrada por Hoyle y Wasst (2006) quienes manifiestan que las relaciones humanas se considerada como la interrelación que acontece en los diferentes contextos organizacionales o en el ámbito personal, de manera formal o informal, de manera individual o colectiva. Así mismo da a conocer Robbins y Judge en el (2013) afirmando que la motivación laboral son procesos realizados por una

persona para lograr un objetivo propuesto, a través de actitudes de persistencia, intensidad y esfuerzo.

VI. CONCLUSIÓN

Se determinó que la relación entre relaciones humanas y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre ", Ecuador, 2020 se encuentran en un nivel alto, se pudo llegar a esta conclusión por el valor de $\rho=0,81$, y sig. $0,00 < 0,05$; (Tabla 8).

Se determinó que la relación entre dimensión variedad y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre se encuentran en un nivel moderado, lo que se constató con los valores alcanzados $\rho=0,51$, y sig. $0,00 < 0,05$ (Tabla 9).

Se determinó que la relación entre dimensión autonomía y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre están en un nivel bajo, dado que se alcanzo valores de $\rho=0,31$, y sig. $0,01 < 0,05$ (Tabla10)

Se determinó que la relación entre dimensión labor y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre están en un nivel bajo. Llegando a esta conclusión por el valor de $\rho=0,33$ y sig. $0,04 < 0,05$ (Tabla 11).

Se determina que no existe relación entre dimensión identificación con la tarea y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre, lo que se puede evidenciar con el $\rho=0,34$ y sig. $0,04 < 0,05$ (Tabla 12)

Se determina que no existe relación entre dimensión retroalimentación y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica 17 de septiembre, se pudo llegar a esta conclusión por el valor de sig. $0,08 > 0,05$ (Tabla13).

VII. RECOMENDACIONES

- A los directivos de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre" buscar métodos para mejorar las relaciones humanas dentro del plantel incentivando a los docentes a crear un ambiente agradable para el estudio. Gagliano (2012), Chiavenato (2009)
- A los gestores del plantel aplicar métodos motivadores para lograr el completo compromiso de los docentes con el proceso educativo al aplicar sus habilidades y conocimientos adquiridos en los salones de clases. Chiavenato (2017)
- A los directivos facilitar todos los recursos a los docentes para efectivizar el plan pedagógico y que ellos tengan total autonomía sobre el uso de los recursos, obteniendo el mejor beneficio de ello. Chiavenato (2017)
- A los directivos y docentes compartir responsabilidades y obligaciones de manera equitativa, promoviendo el trabajo colaborativo realizando cada labor necesaria para el logro de las metas planteadas. Chiavenato (2017)
- A los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre" ser empático, creando un ambiente propicio para el aprendizaje, la cual le permita identificarse con cada parte del plantel y con sus estudiantes facilitando así la comprensión y adaptación al medio. Chiavenato (2017)
- A los directivos hacer evaluaciones cada periodo de tiempo a los docentes y estudiantes, la cual les con lleve a identificar sus fortalezas y debilidades y realizar cambios necesarios para ser las eficiente en su tarea. Chiavenato (2017)

REFERENCIAS

- Acnur. (2015). *Education. Action for the Rights of the Childrens*. Madrid, España: UNICEF.
- Arar, K., Haj, I., Abramovitz, R., & Oplatka, I. (2016). Ethical leadership in education and its relation to ethical decision-making: The case of Arab school leaders in Israel. *Journal of Educational Administration*. ISSN: 0957-8234, 54(6), pp 647-660.
- Arntzen, J., & Krug, D. (2011). ICT ecologies of learning: Active socially engaged learning, resiliency and leadership. In S. D'Agustino. *Adaptation, resistance and access to instructional technologies: assessing future trends in education*, pp 332-354.
- Auvinen, T., Aaltio, I., & Blomqvist, K. (2013). Constructing leadership by storytelling- the meaning of trust and narrative. *Leadership and Organization Development Journal*, 34(6), pp 496-514.
- Auvinen, T., Lämsä, A., Sintonen, T., & Takala, T. (2012). Leadership Manipulation and Ethics in Storytelling. *J Bus Ethics Journal of Business Ethics*, pp 415-431.
- Basaure, M. (2011). Continuity through rupture with the Frankfurt school: Axel Honneth's Theory of Recognition, en G. Delante y S. Turner (eds.), *Routledge International Handbook of Contemporary Social and Political Theory*", Routledge, 99-109. (2011b): An interview with Luc. *European Journal of Social Theory*, 14(3), pp. 361-381.
- Bruno, A. (2017). *Motivación laboral y desempeño docente de las maestras de educación inicial de la Red 03-UGEL N° 07 – 2016*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador: Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

- Campos, F. (2013). *Factores socioeconómicos que afectan la Educación*. México: S.N.
- Cantos, M., & Reyes, J. (2018). The new model on educational management and its impact on the education in primary schools in the parish of Cañar, Ecuador. *Revista Killkana Sociales*. ISSN 2528-8008, 2(4), pp 1-8.
- Carpi, A., & Breva, A. (2000). La predicción de la conducta y comportamiento. *Revista electrónica de Motivación y Emoción*. ISSN: 1138-493X, 4(7).
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Aplicaciones en educación y otras ciencias sociales*. Lima - Perú: San Marcos.
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Aplicaciones en educación y otras ciencias sociales*. (Primera ed.). Lima – Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos* (Décima ed.). España: McGRAW-HILL INTERAMERICANAS ASESORES. S.A.
- Córnejo, J. (2014). Professional practices in initial Teacher education: analysis and optimization of its contributions to those who learn and to those who teach to learn "to teach". *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 40(Especial), pp 76-89.
- Crosotti, B., & Moreno, V. (2013). Aggregation, filtering and curation for teacher's professional development. *Revista de Medios y Educación*. ISSN: 1133-8482(42), pp. 157-169.
- Cueva, M. V., & Pérez, M. (2018). *Relaciones interpersonales y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo, 2018. Tesis de Maestría en Educación*. Perú: Universidad Católica de Trujillo Benedictino XVI.

- Deng, F., Chai, C., Tsai, C., & Lee, M. (2014). The relationships among Chinese practicing teachers' epistemic beliefs, pedagogical beliefs and their beliefs about the use of ICT. *Journal of Educational Technology & Society*, 17(2), pp 245–256.
- Earley, P., & Greany, T. (2017). *School Leadership and Education System Reform*. London: Bloomsbury.
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360°*. Retrieved from <https://books.google.com.pe/books?isbn=9569587024>.
- Fraile, A., Aparicio, J., Asún, S., & Rosario, R. (2018). The Formative Evaluation of Generic Competences in the Training of Physical Education Teachers. *Estudios pedagógicos. ISSN 0718-0705*, 44(2).
- Fullan, M. (2016). The elusive nature of whole system improvement in education. *Journal of Educational Change*, 17(4), pp 539–544. Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1007/s10833-016-9289-1>
- Gagliano, F. (2012). *Las relaciones humanas en la empresa*. Retrieved from https://nanopdf.com/download/1-las-relaciones-humanas-en-la-empresa_pdf
- Gewasari, M. (2016). The Effect of Teacher Competence, Principal Pedagogical Leadership, School Spiritual Organizational Culture , Job Satisfaction of Teacher Development, Achievement Motivation toward Teacher Performance of Public Senior High School in Deli Serdang District. *IOSR Journal of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 21(10), pp 29-38.
- Greatbatch, D., & Tate, S. (2018). Teaching, leadership and governance in Further Education. *Social Science in Government*, pp 1-115.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2005). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hoyle, D. M., & Watts, M. W. (2006). *Relaciones humanas*. Ediciones Peninfo.

- Hurtado, J. (2012). *Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia*. Bogotá, Colombia: Ciea-Sypal y Quirón.
- Kajatt, V., & Torres, A. (2014). Docent competencies: The challenge of higher education. *Innovación educativa*. ISSN 1665-2673, 14(66), pp 112-119.
- Maslow, A. (1998). *Motivacion y Personalidad*. España: Diaz de Santos.
- Mendoza, H. (2018). *Relaciones humanas en el ámbito laboral y gestión pedagógica en las instituciones educativas del nivel primario en la localidad de Huancavelica*. Perú: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Mestre, M., Tur, M., Samper, P., & Nácher, M. (2007). *Rearing styles in adolescence: Their relation with prosocial behavior*. España: Universidad de Valencia.
- Mintrop, H., & Ordenes, M. (2017). Teachers' work motivation: A high-impact managerial challenge. *Revista de la Educación*, pp 295-332.
- Monje, C. A. (2011). *Metodología de investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Colombia: Universidad Sur Colombiana. Facultad de Ciencias Sociales.
- Orejuela, J. (2014). *Psicología de las organizaciones y del trabajo*. Colombia: Editorial Bonaventuriana.
- Rasku-Puttonen, H., Virtanen, A., Klemola, U., & Kostianen, E. (2016). Developing social competence and other generic skills in teacher education: applying the model of integrative pedagogy. *European Journal of Teacher Education*, 39(3), pp 368-387.
- Reyes, S. D. (2015). *El clima organizacional como estrategia de proactividad administrativa – educativa del Instituto Superior Ismael Pérez Pazmiño. Propuesta: diseño de un taller de capacitación para mejorar las relaciones interpersonales de los miembros de la comunidad ed*. Guayaquil - Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Ribechini, G. (2012). *Ingenuity to innovate, Innovate with ingenuity*. Italia: Education.

- Robbins, S., & Judge, A. (2013). *Comportamiento organizacional* (15a ed. ed.). México: Pearson Education.
- Sampieri, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Solórzano, C. I. (2016). *Niveles de motivación del docente en el proceso educativo*. Esmeralda, Ecuador: Universidad Pontificia Católica de Ecuador.
- Soria, V. (2004). *Relaciones Humanas*. México: Editorial Limusa.
- Tassone, V., Brok, P., Biemans, H., & Runhaar, P. (2018). *Characteristics of Intended, Implemented and Attained Educational Innovations*. Países Bajos: Education and Learning Sciences Group.
- Thompson, S. (2018). Teaching Storytelling as a Leadership Practice. *Journal of Leadership Education*, 17(1), pp 132 - 140.
- Tondeur, J., Braak, J. v., Ertmer, P., & Ottenbreit, A. (2017). Understanding the relationship between teachers' pedagogical beliefs and technology use in education: a systematic review of qualitative evidence. *Educational Technology Research and Development*, 65, pp 555–575.
- Torrealba, M., & Mendoza, J. (2019). Communication skills as an optimizing element of interpersonal relationships between directive staff and teachers. *Revista de Educación. ISSN 1853-1326*, pp. 112-124.
- Valderrama, S. (2018). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Lima: San Marcos.
- Vásquez, E. (2018). *Relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes de la institución educativa N° 80382 Carlos Alberto Olivares. Chepén – 2017. Tesis de Maestría en Administración de la Educación*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Relaciones humanas	Acciones y actitudes que surge de los diferentes contactos entre personas humanas y grupos sociales. Estas acciones actitudinales se clasifican en cinco dimensiones: Variedad, autonomía, significado de la labor, identificación con la tarea y retroalimentación (Chiavenato, 2017)	Actitudes manifestadas en la promoción de las relaciones humanas en la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre", Ecuador, a través de un cuestionario de 25 ítems, que serán respondidos a través de las alternativas de respuestas: siempre, a veces y nunca.	<p>Variedad</p> <p>Consiste en la aplicación de los diferentes conocimientos y habilidades de la persona que ocupa un determinado cargo (Chiavenato, 2017).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de habilidades y conocimientos. • Habilidades que exige el puesto. 	Ordinal
			<p>Autonomía</p> <p>Es el grado de independencia y de criterio personal que emplea el trabajador o empleado en la planificación y poder realizar las diferentes tareas encomendadas de acuerdo al puesto de trabajo (Chiavenato, 2017).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de independencia y de criterio personal. • Autonomía e independencia para el trabajo. • Selección de equipos y métodos o procedimiento. 	
			<p>Labor</p> <p>Es la interdependencia del puesto de trabajo con el resto de empleados en la organización y la participación con los otros en su trabajo en el área, departamento, sección, paralelo (Chiavenato, 2017).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Efecto reconocible que el puesto causa en los demás. • Interdependencia del puesto con el resto de la organización. • Participación en el trabajo 	

			<p>Identificación con la tarea</p> <p>El ocupante del puesto de trabajo, está obligado a identificarse con la tarea encomendada realizándola con esmero y dedicación profesional (Chiavenato, 2017).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado que el puesto requiere para que la persona realice su trabajo. 	
			<p>Retroalimentación</p> <p>Este aspecto se refiere a la información que el trabajador recibe de su jefe, gerente o directivo de su desempeño evaluando la eficiencia laboral relacionada a las funciones que desempeña (Chiavenato, 2017).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Información que recibe el ocupante sobre su trabajo. 	
Motivación laboral	<p>La motivación a nivel de la organización corresponde a ciertos factores que influyen en la vida laboral de las personas, evidenciado en el esfuerzo de cada actividad que a su vez satisface sus necesidades. Asimismo, indica cinco dimensiones: motivación de logro, motivación de reconocimiento, motivación de interés en el trabajo, motivación a la responsabilidad y motivación a la mejora (Orejuela, 2014)</p>	<p>Conjunto de habilidades en el fortalecimiento de la motivación laboral demostradas por los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre", Ecuador, a través de un cuestionario de 25 ítems, que serán respondidos a través de las alternativas de respuestas: siempre, a veces y nunca.</p>	<p>Motivación de logro</p> <p>Es aquella que empuja y dirige la consecución exitosa de forma competitiva, de una meta u objetivo reconocido socialmente (Orejuela, 2014).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Expectativas • Logros 	Ordinal
			<p>Motivación de reconocimiento</p> <p>Es la aspiración que tiene la persona de ser reconocido en el ámbito laboral, de acuerdo a sus desempeños (Orejuela, 2014).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento • Valor en el trabajo realizado 	
			<p>Motivación interés en el trabajo</p> <p>Es la actitud personal del trabajador de estar interesado en la realización de la tarea, conllevándolo asumir compromisos con la organización laboral (Orejuela, 2014).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso • Participación 	

**Motivación a la
responsabilidad**

- Cumplimiento de tareas
- Participación

Son las obligaciones o funciones que se asumen con compromiso, que se derivan de un determinado cargo cuando se asume una determinado cargo, trabajo o empleo (Orejuela, 2014).

Motivación a la mejora

- Metas
- Desarrollo personal
- Cómodo

La mejora de un proceso, tiene como finalidad de realizar actividades efectivas, todo cambio que se produce depende de la organización y tienen que estar en función de metas, desarrollo personal y comodidad del colaborador (Orejuela, 2014).

Anexo 2: Permiso para aplicación del instrumento



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "17 DE SEPTIEMBRE"

Dirección: Guayaquil y Seminario
Email: esc.ninas.17deseptiembre@hotmail.com
Milagro – Ecuador



Milagro, 27 de mayo del 2020

Msc: Borja Cárdenas Bairum Bladimir
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "17 DE SEPTIEMBRE"
PRESENTE.

De mis consideraciones:

Por medio del presente escrito reciba un cordial saludo y a la vez felicitarle por la acertada labor en la institución que usted dirige y a la vez solicitarle y comunicarle lo siguiente:

Quien le habla Lic. Guaranda Rodríguez Jessica Elizabeth con cedula de identidad 0923177539 me encuentro estudiando el grado de masterado en la Universidad Cesar Vallejo en la ciudad Piura Perú para la obtención del título en **Master en Administración de la Educación** con el siguiente tema de investigación **"Relaciones Humanas y Motivación Laboral de los docentes de la Escuela de educación Básica "17 de septiembre", Ecuador, 2020"**. Por lo tanto, solicito se me conceda el permiso para realizar el instrumento de evolución en su institución a los docentes de la misma.

Esperando q mi petición sea favorable me despido de usted muy cordialmente.

Atentamente.

Lic. Guaranda Rodríguez Jessica E.

C.I 0923177539



**ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA
"17 DE SEPTIEMBRE"**

Director: Guaysquil y Seminario
Email: esc.ninas.17deseptiembre@hotmail.com
Milagro – Ecuador



Milagro, 31 de mayo del 2020

Lic. Guaranda Rodríguez Jessica E.

Docente de la Institución.

PRESENTE.

De mis consideraciones:

Por medio del presente escrito reciba un cordial saludo y a la vez felicitarle por iniciativa de grado de masterado que se encuentra realizando y comunicarle lo siguiente:

En mi calidad como directivo me siento muy agradecido por habernos tomado en cuenta para realizar su investigación en nuestra institución para la obtención de su título de Masterado, por lo tanto, le autorizo a realizar los instrumentos q sean necesarios para el desarrollo de su tesis a investigar.

Sin más que mencionar me suscribo de usted muy cordialmente.

Atentamente.

Msc. Borja Cárdenas Bairum Bladimir.

Director del Plantel

FICHA TECNICA DE LA VARIABLE RELACIONES HUMANAS

1. **Nombre:** Cuestionario para medir el nivel de relaciones humanas
 2. **Autora:** Guaranda Rodríguez Jessica Elizabeth
 3. **Fecha:** 2020
 4. **Objetivo:** Diagnosticar de manera individual el nivel de relaciones humanas en sus cinco dimensiones: Variedad, autonomía, labor, identificación con la tarea y retroalimentación.
 5. **Aplicación:** Docentes
 6. **Administración:** Individual
 7. **Duración:** 30 minutos aproximadamente
 8. **Tipo de ítems:** Preguntas
 9. **N° de ítems:** 25
1. **Distribución:** Dimensiones e indicadores
1. **Variedad: 5 ítems**
 - Aplicación de habilidades y conocimientos: ítems 1, 2 y 3
 - Habilidades que exige el puesto: ítems 4 y 5
 2. **Autonomía: 5 ítems**
 - Grado de independencia y de criterio personal: ítems 6 y 7
 - Autonomía e independencia para el trabajo; ítems 8 y 9
 - Selección de equipos y métodos o procedimiento: ítems 10
 3. **Labor: 5 ítems**
 - Efecto reconocible que el puesto causa en los demás: ítems 11 y 12
 - Interdependencia del puesto con el resto de la organización: ítems 13 y 14
 - Participación en el trabajo: ítem 15
 4. **Identificación con la tarea: 5 ítems**
 - Grado que el puesto requiere para que la persona realice su trabajo:

ítems 16, 17, 18, 19 y 20

5. Retroalimentación: 5 ítems

- Información que recibe el ocupante sobre su trabajo: ítems 21, 22, 23, 24 y 25.

Total de ítems: 25

1. EVALUACION

- **Puntuaciones**

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Bajo
2	Regular
3	Alto

- **Evaluación en niveles por dimensión**

Escala cualitativa	Escala cuantitativa									
	Variedad		Autonomía		Labor		Identificación con la tarea		Retroalimentación	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	5	9	5	9	5	9	5	9	5	9
Regular	10	14	10	14	10	14	10	14	10	14
Alto	15	19	15	19	15	19	15	19	15	19

- Evaluación de variable

Niveles		
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo (1)	25	49
Regular (2)	50	74
Alto (3)	75	99

NIVEL BAJO	NIVEL REGULAR	NIVEL ALTO
El (la) docente que se ubica en este nivel de relaciones humanas demuestra poca variedad, autonomía, labor, identificación con la tarea y retroalimentación. Su puntuación oscila entre 25-40	El (la) docente que se ubica en este nivel de relaciones humanas demuestra regular variedad, autonomía, labor, identificación con la tarea y retroalimentación. Su puntuación oscila entre 50 - 74	El (la) docente que se ubica en este nivel de relaciones humanas demuestra alta variedad, autonomía, labor, identificación con la tarea y retroalimentación. Su puntuación oscila entre 75- 99

FICHA TECNICA DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

10. **Nombre:** Cuestionario para medir el nivel de motivación laboral

11. **Autora:** Guaranda Rodríguez Jessica Elizabeth

12. **Fecha:** 2020

13. **Objetivo:** Diagnosticar de manera individual el nivel de motivación laboral en sus cinco dimensiones: motivación de reconocimiento, motivación interés en el trabajo, motivación a la responsabilidad y motivación a la mejora.

14. **Aplicación:** Docentes

15. **Administración:** Individual

16. **Duración:** 30 minutos aproximadamente

17. **Tipo de ítems:** Preguntas

18. **N° de ítems:** 25

1. **Distribución:** Dimensiones e indicadores

1. **Motivación de logro: 5 ítems**

- Expectativas: ítems 1, 2 y 3
- Logro: ítems 4 y 5

2. **Motivación de reconocimiento: 5 ítems**

- Reconocimiento: ítems 6, 7 y 8
- Valor en el trabajo realizado: ítems 9 y 10

3. **Motivación interés en el trabajo: 5 ítems**

- Compromiso: ítems 11 y 12
- Participación: ítems 13, 14 y 15

4. **Motivación a la responsabilidad: 5 ítems**

- Cumplimiento de tareas: ítems 16 y 17
- Participación: ítems 18, 19 y 20

5. **Motivación a la mejora: 5 ítems**

- Metas: ítems 21 y 22
- Desarrollo personal: ítems 23 y 24
- Cómodo: ítem 25

Total de ítems: 25

2. EVALUACION

- Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Bajo
2	Regular
3	Alto

- Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa									
	Motivación de logro		Motivación de reconocimiento		Motivación interés en el trabajo		Motivación a la responsabilidad		Motivación a la mejora	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	5	9	5	9	5	9	5	9	5	9
Regular	10	14	10	14	10	14	10	14	10	14
Alto	15	19	15	19	15	19	15	19	15	19

- Evaluación de variable

Niveles	
	Puntaje máximo
Bajo (1)	49
Regular (2)	74
Alto (3)	99

NIVEL BAJO	NIVEL REGULAR	NIVEL ALTO
<p>El (la) docente que se ubica en este nivel de motivación laboral demuestra poca motivación de reconocimiento, motivación interés en el trabajo, motivación a la responsabilidad y motivación a la mejora. Su puntuación oscila entre 25-40</p>	<p>El (la) docente que se ubica en este nivel de motivación laboral demuestra regular motivación de reconocimiento, motivación interés en el trabajo, motivación a la responsabilidad y motivación a la mejora. Su puntuación oscila entre 50 - 74</p>	<p>El (la) docente que se ubica en este nivel de motivación laboral demuestra alta motivación de reconocimiento, motivación interés en el trabajo, motivación a la responsabilidad y motivación a la mejora.. Su puntuación oscila entre 75- 99</p>

Anexo 4: Instrumento

CUESTIONARIO PARA CONOCER EL NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL				
Dirigido al personal docente de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre"				
<p>ESTIMADO (A): Lo saludo cordialmente, y al mismo tiempo le pido responda las siguientes preguntas, marcando con una X una de las 3 alternativas que crea conveniente. Recuerde que esta encuesta es totalmente anónima.</p>				
Nº	ÍTEMS	Opciones de Respuestas		
		Nunca	A veces	Siempre
Variable 2: MOTIVACIÓN LABORAL		1	2	3
D1: Motivación de logro				
1	Considera usted, que el trabajo que realiza le permite desarrollar al máximo todas sus capacidades.			
2	Considera usted, que las tareas que desempeña corresponden a sus funciones.			
3	Considera usted, que las actividades que realiza en su trabajo están de acorde a su talento.			
4	Considera usted, que su trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos			
5	Considera usted, que la motivación es un factor primordial para alcanzar competitividad en su profesión .			
D2: Motivación de reconocimiento		1	2	3
6	Considera usted, que en su Institución reconocen habitualmente la labor que realiza.			
7	Considera usted, que los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa y equitativa.			
8	Considera usted, que el trabajo que realiza es valorado por su jefe inmediato.			
9	Considera usted, que los resultados de su trabajo le dan la oportunidad de deducir cuan bien lo está realizando			
10	Considera usted, que los estímulos recibidos por su jefe le ayudan profesionalmente.			
D3: Motivación interés en el trabajo		1	2	3
11	Considera usted, que está comprometido con su Institución y con el grado que enseña o función que realiza			
12	Considera usted que participa activamente en las acciones programadas en el grado que enseña o en el área donde labora.			
13	Considera usted, que realiza contribuciones importantes en sus alumnos con los resultados de logro de aprendizaje de los estudiantes.			
14	Considera usted, que su trabajo es muy importante para la institución educativa.			

15	Considera usted, que cumple con su tarea extracurriculares asignadas por su jefe inmediato.			
D4: Motivación de responsabilidad		1	2	3
16	Considera usted, que los resultados de su trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de sus estudiantes.			
17	Considera usted, que asume con responsabilidad las tareas asignadas como docente en los logros de aprendizajes de los estudiantes.			
18	Considera usted, que sus compañeros valoran el trabajo que realiza.			
19	Considera usted, que su trabajo le da la oportunidad para fortalecer sus capacidades y mejorar sus desempeños.			
20	Considera usted, que su trabajo le da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.			
D5: Motivación de mejora		1	2	3
21	Considera usted, que la Institución lo motiva para poder alcanzar sus metas profesionales			
22	Considera usted, que su trabajo está bien organizado de modo que lo realiza según lo programado.			
23	Considera usted, que tiene la oportunidad de usar sus habilidades para mejorar su desempeño en sus funciones docentes.			
24	Considera usted, que los resultados de su esfuerzo son claramente visibles e identificables.			
25	Considera usted, que la distribución física del área donde laboro le permite trabajar cómodamente.			

Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO PARA CONOCER EL NIVEL DE RELACIONES HUMANAS				
Dirigido al personal docente de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre"				
ESTIMADO (A): Lo saludo cordialmente, y al mismo tiempo le pido responda las siguientes preguntas, marcando con una X una de las 3 alternativas que crea conveniente. Recuerde que esta encuesta es totalmente anónima.				
Nº	ÍTEMS	Opciones de Respuestas		
		Nunca	A veces	Siempre
Variable 1: RELACIONES HUMANAS		1	2	3
D1: Variedad				
1	Usted tiene libertad para desarrollar múltiples actividades, creativas e innovadoras en su escuela.			
2	En su escuela aplica sus conocimientos, habilidades y experiencias con sus compañeros o colegas de trabajo, sin restricción alguna.			
3	Se preocupa por fortalecer sus habilidades y conocimientos en tu puesto que estas desempeñando			
4	Ha tomado cursos de desarrollo personal para fortalecer sus habilidades profesionales.			
5	Pone en práctica los conocimientos teóricos obtenidos en su formación profesional en el desarrollo de sus funciones.			
D2: Autonomía		1	2	3
6	Hay amplia libertad para planear y programar de manera democrática en su escuela.			
7	Se considera usted que es parte del equipo institucional y sus aportes son tomados en cuenta dentro de la institución educativa.			
8	En su escuela existe autonomía e independencia para realizar tu trabajo de manera eficiente			
9	Tiene libertad para seleccionar los equipos de trabajo y horarios			
10	Tiene potestad para seleccionar sus propios métodos, procedimientos, técnicas en su práctica docente dentro de las aulas			
D3: Labor		1	2	3

11	Percibe que su trabajo realizado es reconocido por sus colegas y directivos en su escuela			
12	Existe una relación y comunicación horizontal entre usted como maestro con el resto del personal de su escuela			
13	Es reconocido cuando asume retos y desafíos en la comunidad educativa			
14	Se siente ser una persona importante en la organización de la escuela			
15	Sus propuestas son tomadas en cuenta y reconocidas en la comunidad educativa			
D4: Identificación con la tarea		1	2	3
16	Te involucras de manera espontánea en las diferentes tareas que se desarrollan en la escuela			
17	Considera usted que comparten los demás docentes los mismos intereses y necesidades laborales dentro de la escuela			
18	Considera usted que se siente identificado con lo que realiza dentro de su escuela			
19	Asume voluntariamente, si ser presionado compromisos institucionales			
20	Se involucra en los logros académicos de sus estudiantes			
D5: Retroalimentación		1	2	3
21	Recibe por parte de los directivos de su escuela las orientaciones pertinentes para mejorar su trabajo			
22	Frente a una dificultad presentada entre sus compañeros realizan un trabajo colegiado para absolver las dudas en equipo			
23	Los directivos están de manera constante fortaleciendo las habilidades docentes			
24	Estoy dispuesto como profesional aceptar las recomendaciones realizadas en la retroalimentación de las tareas para un mejor desempeño			
25	Considera usted que es evaluado de manera acertada por los directivos de la institución educativa			

Gracias por su colaboración

Anexo 5: Matriz de validez del instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Relaciones humanas y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica *17 de septiembre* Ecuador, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACIÓN LABORAL La motivación a nivel de la organización corresponde a ciertos factores que influyen en la vida laboral de las personas, evidenciada en el esfuerzo de cada actividad que a su vez satisface sus necesidades. Asimismo, indica tres dimensiones: motivación de logro, motivación de reconocimiento y motivación de interés en el trabajo (Orejuela, 2014).	Motivación de logro Orejuela (2014) "la motivación de logro es aquella que empuja y dirige la consecución exitosa de forma competitiva, de una meta u objetivo reconocido socialmente" (pág. 198)	Logros	1.-Considera usted, que el trabajo que realiza le permite desarrollar al máximo todas sus capacidades.							X		X			
			2.-Considera usted, que las tareas que desempeña corresponden a sus funciones.					X		X		X			
			3.-Considera usted, que las actividades que realiza en su trabajo están de acorde a su talento.				X			X		X			
		Competitividad	4.-Considera usted, que su trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos						X		X				
			5.-Considera usted, que la motivación es un factor primordial para alcanzar competitividad en su profesión .						X		X				
			6.-Considera usted, que en su Institución reconocen habitualmente la labor que realiza.						X		X				
	Motivación de reconocimiento	Reconocimiento laboral	7.-Considera usted, que los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa y equitativa.						X		X				
			8.-Considera usted, que el trabajo que realiza es valorado por su jefe inmediato.						X		X				

	acuerdo a sus desempeños, de tal forma su trabajo sea valorado y reconocido* (pág. 64).	Valor en el trabajo realizado	9.-Considera usted, que los resultados de su trabajo le dan la oportunidad de deducir cuan bien lo está realizando								X		X					
			10.-Considera usted, que los estímulos recibidos por su jefe le ayudan profesionalmente.										X		X			
	Motivación interés en el trabajo Señala Orejuela (2014) que es la actitud personal del trabajador de estar interesado y comprometido en la realización de la tarea, conllevándolo a participar y asumir compromisos con la organización laboral (pág. 64).	Compromiso	11.-Considera usted, que está comprometido con su Institución y con el grado que enseña o función que realiza									X		X				
			12.-Considera usted que participa activamente en las acciones programadas en el grado que enseña o en el área donde labora.										X		X			
		Participación	13.-Considera usted, que realiza contribuciones importantes en sus alumnos con los resultados de logro de aprendizaje de los estudiantes.										X		X			
			14.-Considera usted, que su trabajo es muy importante para la institución educativa.										X		X			
			15.-Considera usted, que cumple con su tarea extracurriculares asignadas por su jefe inmediato.										X		X			
		Responsabilidad Son las obligaciones o funciones que se asumen con compromiso para el cumplimiento de tareas mediante la participación, que se derivan de un determinado cargo, trabajo o empleo asumido (Orejuela, 2014).	Cumplimiento de tareas	16.-Considera usted, que los resultados de su trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de sus estudiantes.										X		X		
	17.-Considera usted, que asume con responsabilidad las tareas asignadas como docente en los logros de aprendizajes de los estudiantes.													X		X		
	18.-Considera usted, que sus compañeros valoran el trabajo que realiza.													X		X		
Participación	19.Considera usted, que su trabajo le da la oportunidad para fortalecer sus capacidades y mejorar sus desempeños.											X		X				

			20.-Considera usted, que su trabajo le da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.								X		X			
Mejora La mejora de un proceso, tiene como finalidad de realizar actividades efectivas, todo cambio que se produce depende de la organización y tienen que estar en función de metas, desarrollo personal y comodidad del colaborador (Orejuela, 2014).	Metas		21.-Considera usted, que la Institución lo motiva para poder alcanzar sus metas profesionales								X		X			
			22.-Considera usted, que su trabajo está bien organizado de modo que lo realiza según lo programado.						X			X		X		
	Desarrollo personal		23.-Considera usted, que tiene la oportunidad de usar sus habilidades para mejorar su desempeño en sus funciones docentes.				X					X		X		
			24.-Considera usted, que los resultados de su esfuerzo son claramente visibles e identificables.									X		X		
	Comodidad		25.-Considera usted, que la distribución física del área donde laboro le permite trabajar cómodamente.						X		X		X			



FIRMA DEL EVALUADOR

NOMBRE: MSc: Borja Cárdenas Bairum

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la motivación laboral

OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir la motivación laboral.

DIRIGIDO A: Docentes de toda de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre" Ecuador, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Borja Cárdenas Bairum Bladimir.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gerencia Educativa.

VALORACIÓN:

Muy Bueno	Bueno	Regular
64-77		



FIRMA DEL EVALUADOR

NOMBRE: MGs: Bairum Borja Cárdenas

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Relaciones humanas y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre " Ecuador, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/D
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACIÓN LABORAL La motivación a nivel de la organización corresponde a ciertos factores que influyen en la vida laboral de las personas, evidenciado en el esfuerzo de cada actividad que a su vez satisface sus necesidades. Asimismo, indica tres dimensiones: motivación de logro, motivación de reconocimiento y motivación de interés en el trabajo (Orejuela, 2014).	Motivación de logro Orejuela (2014) "la motivación de logro es aquella que empuja y dirige la consecución exitosa de forma competitiva, de una meta u objetivo reconocido socialmente" (pág. 198)	Logros	1.-Considera usted, que el trabajo que realiza le permite desarrollar al máximo todas sus capacidades.							X		X			
			2.-Considera usted, que las tareas que desempeña corresponden a sus funciones.				X			X		X			
			3.-Considera usted, que las actividades que realiza en su trabajo están de acorde a su talento.				X			X		X			
		Competitividad	4.-Considera usted, que su trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos							X		X			
			5.-Considera usted, que la motivación es un factor primordial para alcanzar competitividad en su profesión .							X		X			
	Motivación de reconocimiento Orejuela (2014) "La motivación del reconocimiento es la aspiración que tiene la persona de ser reconocido en el ámbito laboral, de	Reconocimiento laboral	6.-Considera usted, que en su institución reconocen habitualmente la labor que realiza.						X		X		X		
			7.-Considera usted, que los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa y equitativa.							X		X			
			8.-Considera usted, que el trabajo que realiza es valorado por su jefe inmediato.								X		X		

acuerdo a sus desempeños, de tal forma su trabajo sea valorado y reconocido" (pág. 64).	Valor en el trabajo realizado	9.-Considera usted, que los resultados de su trabajo le dan la oportunidad de deducir cuan bien lo está realizando							X		X		
		10.-Considera usted, que los estímulos recibidos por su jefe le ayudan profesionalmente.									X	X	
Motivación interés en el trabajo Señala Orejuela (2014) que es la actitud personal del trabajador de estar interesado y comprometido en la realización de la tarea, conllevándolo a participar y asumir compromisos con la organización laboral (pág. 64).	Compromiso	11.-Considera usted, que está comprometido con su institución y con el grado que enseña o función que realiza									X	X	
		12.-Considera usted que participa activamente en las acciones programadas en el grado que enseña o en el área donde labora.						X		X	X		
	Participación	13.-Considera usted, que realiza contribuciones importantes en sus alumnos con los resultados de logro de aprendizaje de los estudiantes.					X				X	X	
14.-Considera usted, que su trabajo es muy importante para la institución educativa.								X		X	X		
15.-Considera usted, que cumple con su tarea extracurriculares asignadas por su jefe inmediato.									X	X	X		
Responsabilidad Son las obligaciones o funciones que se asumen con compromiso para el cumplimiento de tareas mediante la participación, que se derivan de un determinado cargo,	Cumplimiento de tareas	16.-Considera usted, que los resultados de su trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de sus estudiantes.								X	X		
		17.-Considera usted, que asume con responsabilidad las tareas asignadas como docente en los logros de aprendizajes de los estudiantes.						X		X	X		
		18.-Considera usted, que sus compañeros valoran el trabajo que realiza.								X	X	X	

trabajo o empleo asumido (Orejuela, 2014).	Participación	19.-Considera usted, que su trabajo le da la oportunidad para fortalecer sus capacidades y mejorar sus desempeños.								X		X		
		20.-Considera usted, que su trabajo le da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.									X		X	
Mejora La mejora de un proceso, tiene como finalidad de realizar actividades efectivas, todo cambio que se produce depende de la organización y tienen que estar en función de metas, desarrollo personal y comodidad del colaborador (Orejuela, 2014).	Metas	21.-Considera usted, que la Institución lo motiva para poder alcanzar sus metas profesionales									X	X		
		22.-Considera usted, que su trabajo está bien organizado de modo que lo realiza según lo programado.							X		X	X		
	Desarrollo personal	23.-Considera usted, que tiene la oportunidad de usar sus habilidades para mejorar su desempeño en sus funciones docentes.					X				X	X		
		24.-Considera usted, que los resultados de su esfuerzo son claramente visibles e identificables.									X	X		
	Comodidad	25.-Considera usted, que la distribución física del área donde laboro le permite trabajar cómodamente.							X		X	X		



Firma del Evaluador

NOMBRE: Doc.Calle Peña Edilberto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la motivación laboral

OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir la motivación laboral.

DIRIGIDO A: Docentes de toda de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre" Ecuador, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Calle Peña Edilberto.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en la Educación.

VALORACIÓN:

Muy Bueno	Bueno	Regular
64-77		



FIRMA DEL EVALUADOR
NOMBRE:Doc.Peña Calle Edilberto

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Relaciones humanas y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre "
Ecuador, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
RELACIONES HUMANAS Chiavenato (2017) indica sobre relaciones humanas que "son acciones y actitudes que surge de los diferentes contactos entre personas humanas y grupos sociales. Estas acciones actitudinales se clasifican en cinco dimensiones: Variedad, autonomía, significado de la labor, identificación con la tarea y retroalimentación (pág. 178)	Variedad Consiste en la aplicación de los diferentes conocimientos y habilidades de la persona que ocupa un determinado cargo (Chiavenato, 2017)	Aplicación de habilidades y conocimientos	1.-Usted tiene libertad para desarrollar múltiples actividades, creativas e innovadoras en su escuela							X			X			
			2.-En su escuela aplica sus conocimientos, habilidades y experiencias con sus compañeros o colegas de trabajo, sin restricción alguna				X			X			X			
		Habilidades que exige el puesto	3.-Se preocupa por fortalecer sus habilidades y conocimientos en tu puesto que estas desempeñando									X			X	
	4.-Ha tomado cursos de desarrollo personal para fortalecer sus habilidades profesionales.							X			X			X		
	5.-Pone en práctica los conocimientos teóricos obtenidos en su formación profesional en el desarrollo de sus funciones.										X			X		
	Autonomía Es el grado de independencia y de criterio personal que	Grado de independencia y de criterio personal.	6.-Hay amplia libertad para planear y programar de manera democrática en su escuela.							X				X		

	emplea el trabajador o empleado en la planificación y poder realizar las diferentes tareas encomendadas de acuerdo al puesto de trabajo (Chiavenato, 2017).		7.-Se considera usted que es parte del equipo institucional y sus aportes son tomados en cuenta dentro de la institución educativa.																
		Autonomía e independencia para el trabajo.	8.-En su escuela existe autonomía e independencia para realizar tu trabajo de manera eficiente				x		x		x								
		Selección de equipos y métodos o procedimiento.	9.-Tiene libertad para seleccionar los equipos de trabajo y horarios							x		x							
			10.-Tiene potestad para seleccionar sus propios métodos, procedimientos, técnicas en su práctica docente dentro de las aulas						x		x								
	Labor Es la interdependencia del puesto de trabajo con el resto de empleados en la organización y la participación con los otros en su trabajo en el departamento, sección, paralelo (Chiavenato, 2017).	Efecto reconocible que el puesto causa en los demás	11.-Percibe que su trabajo realizado es reconocido por sus colegas y directivos en su escuela						x		x								
		Interdependencia del puesto con el resto de la organización	12.-Existe una relación y comunicación horizontal entre usted como maestro con el resto del personal de su escuela						x		X		X						
			13.-Es reconocido cuando asume retos y desafíos en la comunidad educativa								x		X						
		Participación en el trabajo	14.-Se siente ser una persona importante en la organización de la escuela							x		x							
			15.-Sus propuestas son tomadas en cuenta y reconocidas en la comunidad educativa								X		x						

Identificación con la tarea El ocupante del puesto de trabajo, está obligado a identificarse con la tarea encomendada realizándola con esmero y dedicación profesional (Chiavenato, 2017).	Grado que el puesto requiere para que la persona realice su trabajo	16.-Te involucras de manera espontánea en las diferentes tareas que se desarrollan en la escuela							x		x			
		17.-Considera usted que comparten los demás docentes los mismos intereses y necesidades laborales dentro de la escuela							x		X			
		18.-Considera usted que se siente identificado con lo que realiza dentro de su escuela							X		X			
		19.-Asume voluntariamente, si ser presionado compromisos institucionales									x		x	
		20.-Se involucra en los logros académicos de sus estudiantes									x		x	
Retroalimentación Este aspecto se refiere a la información que el trabajador recibe de su jefe, gerente o directivo de su desempeño evaluando la eficiencia laboral relacionada a las funciones que desempeña (Chiavenato, 2017).	Información que recibe el ocupante sobre su trabajo	21.-Recibe por parte de los directivos de su escuela las orientaciones pertinentes para mejorar su trabajo							x		x			
		22.-Frente a una dificultad presentada entre sus compañeros realizan un trabajo colegiado para absolver las dudas en equipo									x		X	
		23.-Los directivos están de manera constante fortaleciendo las habilidades docentes							x		x		x	

			24.-Estoy dispuesto como profesional aceptar las recomendaciones realizadas en la retroalimentación de las tareas para un mejor desempeño								x		x		
			25.-Considera usted que es evaluado de manera acertada por los directivos de la institución educativa								x		X		x



FIRMA DEL EVALUADOR

Nombre: Magister Borja Cárdenas Bairum Bladimir

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre las Relaciones Humanas

OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir las Relaciones Humanas.

DIRIGIDO A: Docentes de toda de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre" Ecuador, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Borja Cárdenas Bairum Bladimir

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gerencia Educativa.

VALORACIÓN:

Muy Bueno	Bueno	Regular
64-77		



FIRMA DEL EVALUADOR

NOMBRE: MSc. Borja Cárdenas Bairum Bladimir

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Relaciones humanas y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre "
Ecuador, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
RELACIONES HUMANAS Chiavenato (2017) indica sobre relaciones humanas que "son acciones y actitudes que surge de los diferentes contactos entre personas humanas y grupos sociales. Estas acciones actitudinales se clasifican en cinco dimensiones: Variedad, autonomía, significado de la labor, identificación con la tarea y retroalimentación (pág. 178)	Variedad Consiste en la aplicación de los diferentes conocimientos y habilidades de la persona que ocupa un determinado cargo (Chiavenato, 2017)	Aplicación de habilidades y conocimientos	1.-Usted tiene libertad para desarrollar múltiples actividades, creativas e innovadoras en su escuela							X		X			
			2.-En su escuela aplica sus conocimientos, habilidades y experiencias con sus compañeros o colegas de trabajo, sin restricción alguna				X		X		X				
		Habilidades que exige el puesto	3.-Se preocupa por fortalecer sus habilidades y conocimientos en tu puesto que estas desempeñando							X		X			
	4.-Ha tomado cursos de desarrollo personal para fortalecer sus habilidades profesionales.						X		X		X				
	5.-Pone en práctica los conocimientos teóricos obtenidos en su formación profesional en el desarrollo de sus funciones.								X		X				
	Autonomía Es el grado de independencia y de criterio personal que	Grado de independencia y de criterio personal.	6.-Hay amplia libertad para planear y programar de manera democrática en su escuela.						X		X		X		

<p>emplea el trabajador o empleado en la planificación y poder realizar las diferentes tareas encomendadas de acuerdo al puesto de trabajo (Chiavenato, 2017).</p> <p>Labor</p> <p>Es la interdependencia del puesto de trabajo con el resto de empleados en la organización y la participación con los otros en su trabajo en el área, departamento, sección, paralelo (Chiavenato, 2017).</p>		7.-Se considera usted que es parte del equipo institucional y sus aportes son tomados en cuenta dentro de la institución educativa.																			
	Autonomía e independencia para el trabajo.	8.-En su escuela existe autonomía e independencia para realizar tu trabajo de manera eficiente					x		x												
	Selección de equipos y métodos o procedimiento.	9.-Tiene libertad para seleccionar los equipos de trabajo y horarios																			
		10.-Tiene potestad para seleccionar sus propios métodos, procedimientos, técnicas en su práctica docente dentro de las aulas																			
	Efecto reconocible que el puesto causa en los demás	11.-Percibe que su trabajo realizado es reconocido por sus colegas y directivos en su escuela																			
		interdependencia del puesto con el resto de la organización	12.-Existe una relación y comunicación horizontal entre usted como maestro con el resto del personal de su escuela																		
			13.-Es reconocido cuando asume retos y desafíos en la comunidad educativa																		
		Participación en el trabajo	14.-Se siente ser una persona importante en la organización de la escuela																		
			15.-Sus propuestas son tomadas en cuenta y reconocidas en la comunidad educativa																		

Identificación con la tarea El ocupante del puesto de trabajo, está obligado a identificarse con la tarea encomendada realizándola con esmero y dedicación profesional (Chiavenato, 2017).	Grado que el puesto requiere para que la persona realice su trabajo	16.-Te involucras de manera espontánea en las diferentes tareas que se desarrollan en la escuela								x		x				
		17.-Considera usted que comparten los demás docentes los mismos intereses y necesidades laborales dentro de la escuela									x		X			
		18.-Considera usted que se siente identificado con lo que realiza dentro de su escuela							X			X		x		
		19.-Asume voluntariamente, si ser presionado compromisos institucionales										x		x		
		20.-Se involucra en los logros académicos de sus estudiantes										x		x		
Retroalimentación Este aspecto se refiere a la información que el trabajador recibe de su jefe, gerente o directivo de su desempeño evaluando la eficiencia laboral relacionada a las funciones que desempeña (Chiavenato, 2017).	Información que recibe el ocupante sobre su trabajo	21.-Recibe por parte de los directivos de su escuela las orientaciones pertinentes para mejorar su trabajo										x		x		
		22.-Frente a una dificultad presentada entre sus compañeros realizan un trabajo colegiado para absolver las dudas en equipo											x		X	
		23.-Los directivos están de manera constante fortaleciendo las habilidades docentes								x			x		x	

			24.-Estoy dispuesto como profesional aceptar las recomendaciones realizadas en la retroalimentación de las tareas para un mejor desempeño							x		x		
			25.-Considera usted que es evaluado de manera acertada por los directivos de la institución educativa							x		X		x



Firma del Evaluador

NOMBRE: Doc.Calle Peña Edilberto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre las Relaciones Humanas.

OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir las Relaciones Humanas.

DIRIGIDO A: Docentes de toda de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre" Ecuador, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Calle Peña Edilberto.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en la Educación.

VALORACIÓN:

Muy Bueno	Bueno	Regular
64-77		



FIRMA DEL EVALUADOR
NOMBRE: Doc. Peña Calle Edilberto

Matriz DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Relaciones humanas y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre"
" Ecuador, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTAS		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Siempre	A veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO			
RELACIONES HUMANAS Chiavenato (2017) indica sobre relaciones humanas que "son acciones y actitudes que surge de los diferentes contactos entre personas humanas y grupos sociales. Estas acciones actitudinales se clasifican en cinco dimensiones: Variedad, autonomía, significado de la labor, identificación con la tarea y territorialización."	Variedad Consiste en la aplicación de los diferentes conocimientos y habilidades de la persona que ocupa un determinado cargo (Chiavenato, 2017)	Aplicación de habilidades y conocimientos	1.-Usted tiene libertad para desarrollar múltiples actividades, creativas e innovadoras en su escuela				X		X		X		X					
			2.-En su escuela aplica sus conocimientos, habilidades y experiencias con sus compañeros o colegas de trabajo, sin restricción alguna							X		X						
		Habilidades que exige el puesto	3.-Se preocupa por fortalecer sus habilidades y conocimientos en tu puesto que estas desempeñando								X		X					
			4.-Ha tomado cursos de desarrollo personal para fortalecer sus habilidades profesionales.								X		X					
			5.-Pone en práctica los conocimientos teóricos obtenidos en su formación profesional en el desarrollo de sus funciones.									X		X				

<p>Autonomía</p> <p>Es el grado de independencia y de criterio personal que emplea el trabajador empleado en la planificación y poder realizar las diferentes tareas encomendadas de acuerdo al puesto de trabajo (Chiavenato, 2017).</p>	Grado de independencia y de criterio personal.	6.-Hay amplia libertad para planear y programar de manera democrática en su escuela.								X		X		X		
			7.-Se considera usted que es parte del equipo institucional y sus aportes son tomados en cuenta dentro de la institución educativa.													
	Autonomía e independencia para el trabajo.	8.-En su escuela existe autonomía e independencia para realizar tu trabajo de manera eficiente								X		X		X		
	Selección de equipos y métodos o procedimiento.	9.-Tiene libertad para seleccionar los equipos de trabajo y horarios										X		X		
		10.-Tiene potestad para seleccionar sus propios métodos, procedimientos, técnicas en su práctica docente dentro de las aulas								X		X		X		
<p>Labor</p> <p>Es la interdependencia del puesto de trabajo con el resto de empleados en la organización y la participación con los otros en su trabajo en el área, departamento,</p>	Efecto reconocible que el puesto causa en los demás	11.-Percibe que su trabajo realizado es reconocido por sus colegas y directivos en su									X		X			
	Interdependencia del puesto con el resto de la organización	12.-Existe una relación y comunicación horizontal entre usted como maestro con el resto del personal de su escuela									X		X			
		13.-Es reconocido cuando asume retos y desafíos en la comunidad										X		X		

sección, paralelo (Chiavenato, 2017)	Participación en el trabajo	14.-Se siente ser una persona importante en la organización de la escuela						X		X			
		15.-Sus propuestas son tomadas en cuenta y reconocidas en la comunidad educativa							X		X		
Identificación con la tarea El ocupante del puesto de trabajo, está obligado a identificarse con la tarea encomendada realizándola con esmero y dedicación profesional (Chiavenato, 2017).	Grado que el puesto requiere para que la persona realice su trabajo	16.-Te involucras de manera espontánea en las diferentes tareas que se desarrollan en la							X		X		
		17.-Considera usted que comparten los demás docentes los mismos intereses y necesidades laborales dentro de la escuela				X			X		X		
		18.-Considera usted que se siente identificado con lo que realiza dentro de su escuela							X		X		
		19.-Asume voluntariamente, si ser presionado compromisos institucionales							X		X		
		20.-Se involucra en los logros académicos de sus estudiantes							X		X		
Retroalimentación Este aspecto se refiere a la información que el	Información que	21.-Recibe por parte de los directivos de su escuela las orientaciones pertinentes para mejorar su trabajo						X		X			

trabajador recibe de su jefe, gerente o directivo de su desempeño evaluando la eficiencia laboral relacionada a las funciones que desempeña (Chiavenato, 2017).	recibe el ocupante sobre su trabajo	22.-Frente a una dificultad presentada entre sus compañeros realizan un trabajo colegiado para absolver las dudas en equipo					X		X			
		23.-Los directivos están de manera constante fortaleciendo las habilidades docentes					X		X			
		24.-Estoy dispuesto como profesional aceptar las recomendaciones realizadas en la retroalimentación de las tareas para un mejor desempeño						X		X		
		25.-Considera usted que es evaluado de manera acertada por los directivos de la institución educativa						X		X		



.....
Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre las Relaciones Humanas

OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir las Relaciones Humanas.

DIRIGIDO A: Docentes de toda de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular
-----------	-------	---------



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Relaciones humanas y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre"
" Ecuador, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE			CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O
				Siempre	A veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACIÓN LABORAL La motivación a nivel de la organización corresponde a ciertos factores que influyen en la vida laboral de las personas, evidenciado en el esfuerzo de cada actividad que a su vez satisface sus necesidades. Asimismo, indica	Motivación de logro Orejuela (2014) "la motivación de logro es aquella que empuja y dirige la consecución exitosa de forma competitiva, de una meta u objetivo reconocido socialmente" (pág. 198)	Logros	1.-Considera usted, que el trabajo que realiza le permite desarrollar al máximo todas sus							X		X			
			2.-Considera usted, que las tareas que desempeña corresponden a sus funciones.					X			X		X		
			3.-Considera usted, que las actividades que realiza en su trabajo están de acorde a su talento.					X			X		X		
		Competitividad	4.-Considera usted, que su trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos								X		X		
			5.-Considera usted, que la motivación es un factor primordial para alcanzar competitividad en su profesión .								X		X		

<p>Motivación de reconocimiento Orejuela (2014) “La motivación del reconocimiento es la aspiración que tiene la persona de ser reconocido en el ámbito laboral, de acuerdo a sus desempeños, de tal forma su trabajo sea valorado y reconocido” (pág. 64).</p>	Reconocimiento laboral	6.-Considera usted, que en su Institución reconocen habitualmente la labor que realiza.				X	X		X		X			
		7.-Considera usted, que los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa y equitativa.							X		X			
	Valor en el trabajo realizado	8.-Considera usted, que el trabajo que realiza es valorado por su jefe inmediato.								X		X		
		9.-Considera usted, que los resultados de su trabajo le dan la oportunidad de deducir cuan bien lo está realizando						X		X				
		10.-Considera usted, que los estímulos recibidos por su jefe le ayudan profesionalmente.								X		X		
	<p>Motivación interés en el trabajo Señala Orejuela (2014) que es la actitud personal del trabajador de estar interesado y comprometido en la realización de la tarea, conllevándolo a participar y asumir compromisos con la organización laboral (pág. 64).</p>	Compromiso	11.-Considera usted, que está comprometido con su Institución y con el grado que enseña o función que realiza					X	X		X		X	
12.-Considera usted que participa activamente en las acciones programadas en el grado que enseña o en el área donde labora.										X		X		
Participación		13.-Considera usted, que realiza contribuciones importantes en sus alumnos con los resultados de logro de aprendizaje de los estudiantes.							X		X			
		14.-Considera usted, que su trabajo es muy importante para la institución educativa.								X		X		
		15.-Considera usted, que cumple con su tarea extracurriculares asignadas por su jefe inmediato.								X		X		

<p>Responsabilidad</p> <p>Son las obligaciones o funciones que se asumen con compromiso para el cumplimiento de tareas mediante la participación, que se derivan de un determinado cargo, trabajo o empleo asumido (Orejuela, 2014).</p>	Cumplimiento de tareas	16.-Considera usted, que los resultados de su trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de sus estudiantes.						X		X			
		17.-Considera usted, que asume con responsabilidad las tareas asignadas como docente en los logros de aprendizajes de los estudiantes.				X			X		X		
		18.-Considera usted, que sus compañeros valoran el trabajo que realiza.							X		X		
	Participación	19.Considera usted, que su trabajo le da la oportunidad para fortalecer sus capacidades y mejorar sus desempeños.							X		X		
		20.-Considera usted, que su trabajo le da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.							X		X		
	<p>Mejora</p> <p>La mejora de un proceso, tiene como finalidad de realizar actividades efectivas, todo cambio que se produce depende de la organización y tienen que estar en función de metas, desarrollo personal y comodidad del colaborador (Orejuela, 2014).</p>	Metas	21.-Considera usted, que la Institución lo motiva para poder alcanzar sus metas profesionales						X		X		
			22.-Considera usted, que su trabajo está bien organizado de modo que lo realiza según lo programado.							X		X	
		Desarrollo personal	23.-Considera usted, que tiene la oportunidad de usar sus habilidades para mejorar su desempeño en sus funciones docentes.				X		X		X		
24.-Considera usted, que los resultados de su esfuerzo son claramente visibles e identificables.									X		X		

		Comodidad	25.-Considera usted, que la distribución física del área donde laboro le permite trabajar cómodamente.						X		X		X		
--	--	-----------	--	--	--	--	--	--	---	--	---	--	---	--	--



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la motivación laboral

OBJETIVO: Valorar el instrumento para medir la motivación laboral.

DIRIGIDO A: Docentes de toda de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre" Ecuador, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: .

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:.

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular
-----------	-------	---------



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

Anexo 8: Ficha de validez del instrumento



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1.Nombre del experto: Edilberto Calle Peña

1.2.Institución donde labora: Instituto Educativa N° 14079 Divino Maestro-Sechura-Piura-Ecuador

1.3.Tipo de documento: Cuestionario sobre motivación laboral

1.4.Título de investigación: Relaciones humanas y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre " Ecuador, 2020

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

Indicadores	Criterios	Regular 0 - 33				Buena 34 - 66				Muy Buena 67 - 100				OBSERVACIONES
		0	10	19	26	34	43	52	59	67	76	85	93	
ASPECTOS DE VALIDACION		9	18	25	33	42	51	58	66	75	84	92	100	
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado								64					
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables									67				
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación								66					
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems									77				
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.									72				

6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación										71				
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación										68				
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores										72				
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación										69				



MSc.: Edilberto Calle Peña
DNI: 03309386
Teléfono: 950507229
E-mail: betocalle62@gmail.com

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombre del experto: Edilberto Calle Peña
 1.2. Institución donde labora: Instituto Educativa N° 14079 Divino Maestro-Sechura-Piura-Ecuador
 1.3. Tipo de documento: Cuestionario sobre relaciones humanas
 1.4. Título de investigación: Relaciones humanas y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre " Ecuador, 2020

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

Indicadores	Criterios	Regular 0 - 33				Buena 34 - 66				Muy Buena 67 - 100				OBSERVACIONES
		0	10	19	26	34	43	52	59	67	76	85	93	
ASPECTOS DE VALIDACION		9	18	25	33	42	51	58	66	75	84	92	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado								64					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables									67				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación								65					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems										77			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.									72				

6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación									71				
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación									68				
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores									72				
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación									69				



MSc.: Edilberto Calle Peña
DNI: 03309386
Teléfono: 950507229
E-mail: betocalle62@gmail.com

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

III. DATOS INFORMATIVOS

1.1. Nombre del experto: MSC. Bairum Bladimir Borja Cardenas

1.2. Institución donde labora: Escuela de Educación Básica "17 de septiembre

1.3. Tipo de documento: Cuestionario sobre motivación laboral

1.4. Título de investigación: Relaciones humanas y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre " Ecuador, 2020

2. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

Indicadores	Criterios	Regular 0 - 33				Buena 34 - 66				Muy Buena 67 - 100				OBSERVACIONES
		0	10	19	26	34	43	52	59	67	76	85	93	
ASPECTOS DE VALIDACION		9	18	25	33	42	51	58	66	75	84	92	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado								64					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables									67				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación								66					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems										77			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.									72				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación									71				

7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación										68				
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores										72				
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación										69				


Mgr.: Bairum Bladimir Borja Cárdenas.
DNI:0913885402
Teléfono:0980987093
E-mail:bairumborcar@yahoo.com

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

IV. DATOS INFORMATIVOS

1.1.Nombre del experto: MSC. Bairum Bladimir Borja Cardenas

1.2.Institución donde labora: Escuela de Educacion Basica "17 de septiembre

1.3.Tipo de documento: Cuestionario sobre relaciones humanas

1.4.Título de investigación: Relaciones humanas y motivación laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica "17 de septiembre " Ecuador, 2020

2. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

Indicadores	Criterios	Regular 0 - 33				Buena 34 - 66				Muy Buena 67 - 100				OBSERVACIONES
		0	10	19	26	34	43	52	59	67	76	85	93	
ASPECTOS DE VALIDACION		9	18	25	33	42	51	58	66	75	84	92	100	
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado								64					
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables									67				
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación								65					
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems										77			
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.									72				

6.Intencionaldad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación									71					
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación									68					
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores									72					
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación									69					


Mgtr.: Bairum Bladimir Borja Cárdenas.
DNI:0913885402
Teléfono:0980987093
E-mail:bairumborcar@yahoo.com

CURRICULUM VITAE

DATOS GENERALES:

APELLIDOS	:	Calle Peña
NOMBRES	:	Edilberto
FECHA DE NACIMIENTO	:	04 – 03 – 1962
LUGAR DE NACIMIENTO	:	Chulucanas
EDAD	:	57 años
DNI	:	03309386
ESTADO CIVIL	:	Casado
DIRECCIÓN ACTUAL	:	Mza. C-3 Lote 7 Calle Holanda A. H. Túpac Amaru I Etapa Piura
TELÉFONO	:	073 - 615400 Celular 073 – 950507229
CORREO ELECTRÓNICO	:	betocalle62@gmail.com



ESTUDIOS DE FORMACIÓN DOCENTE Y POSGRADO

BACHILLERATO

Grado de Bachiller en Educación. Universidad Marcelino Champagnat – Lima – Perú

TÍTULO PROFESIONAL

Licenciado en Educación en la especialidad de Ciencias Sociales y Ciencias Religiosas.

Universidad Marcelino Champagnat – Lima – Perú

ESTUDIOS DE POSTGRADO:

Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

Universidad César Vallejo – Trujillo – Perú

Grado Académico de Doctor en Educación. Universidad César Vallejo – Trujillo – Perú

DIPLOMADOS EN EDUCACIÓN

- Diplomado en Alta Dirección y Gestión Educacional con una duración de 630 horas pedagógicas otorgado por la Universidad José Faustino Sánchez Carrión – Huacho de fecha 26 de Setiembre del 2006.
- Diplomado de Investigación Científica con una duración de 250 horas académicas otorgado por la Universidad César Vallejo – Piura de fecha 25 de Junio del 2009.
- Diplomado de Investigación en el Aula con una duración de 250 horas académicas otorgado por la Universidad César Vallejo – Piura de fecha 22 de setiembre del 2009.
- Diplomado en Responsabilidad Social otorgado por la Universidad de Óliva de España en convenio con la Universidad César Vallejo.

EXPERIENCIA LABORAL EN CARGOS DIRECTIVOS

- Subdirector de la I. E. "Magdalena Seminario de Llirod" de Piura, según R. D. R. 0670 del 01 de marzo del 2013 al 29 de marzo del 2015
- Director de la I. E. "Nuestra Señora de Fátima" de Piura, según R. D. R. N° 07058 del 09 – 06 – 2016 al 31 – 12 – 2015

- Director de la I. E. "Nuestra Señora de Fátima" de Piura, según R. D. R. N° 0040 del 02 – 01 – 2016 al 31 – 12 – 2016
- Subdirector designado de la I. E. N° 14079 "Divino Maestro" de Sechura, según R.D.R. N° 0332 del 26 – 01- 2017.

EXPERIENCIA LABORAL EN EDUCACIÓN SUPERIOR

- Profesor actual de Postgrado en la Universidad César Vallejo de los cursos en Maestría de Educación: Planeamiento Estratégico, Diseño Curricular y Calidad Educativa, Diseño de Proyecto de Investigación, Responsabilidad Social e Investigación, Habilidades directivas, Habilidades blandas y Demanda social y marketing educativo.
- Jurado de Tesis de Maestrías y doctorados en la Universidad César Vallejo – Piura

EXPERIENCIA EN EJECUCIÓN DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN EN GESTIÓN PEDAGÓGICA E INSTITUCIONAL A NIVEL DEL MINEDU – PONENCIAS

- Coordinador Colegado del Comité Impulsor de Proyectos de la Universidad Católica San Pablo – Región Piura en el periodo de enero a diciembre del 2007, según credencial de fecha enero 2007
- Certificado como organizador del Curso de Capacitación "Investigación en el Aula" desarrollado desde Junio 2010 hasta Octubre 2010 con una duración de 60 horas académicas ejecutado por la Escuela de Educación de la Universidad César Vallejo con fecha Noviembre 2010.
- Certificado por haber participado en calidad de EXPOSITOR, en el curso taller "Gestión Institucional y calidad educativa", dirigido a Directivos, Docentes y Administrativos del sector educación, realizado desde el 11 de julio a 07 de octubre del 2011, con un total de 200 horas pedagógicas, ejecutado por la Institución Educativa "Ignacio Escudero" de Chulucanas de fecha diciembre del 2011.
- Certificado de participación como conferencista magistral en el ciclo de simposios internacionales con el tema "El cuidado de la calidad en la educación inclusiva. Una responsabilidad compartida de la familia" en la Universidad Nacional de Guayaquil – Ecuador, Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación. Carrera Educación Inicial, de fecha 11 de septiembre 2019.

Bairum Bladimir Borja Cárdenas

Celular 0993274570
bairumborcar@yahoo.com

CURRICULUM VITAE **CURRICULUM VITAE**

DATOS PERSONALES

NACIONALIDAD : Ecuatoriana
FECHA DE NACIMIENTO : 04 de Junio de 1971
LUGAR DE NACIMIENTO : Milagro
CEDULA DE IDENTIDAD : 091358540-2
DIRECCION : Calles Paraguay y México



ESTUDIOS REALIZADOS

SUPERIOR : Universidad Estatal De Bolívar "UEB"
: Universidad Regional Autónoma Los Andes "UNIANDES"
POSTBACHILLERATO : Instituto Técnico Superior "República Federal De Alemania"
SECUNDARIA : Colegio Nacional "Técnico Milagro"
PRIMARIA : Escuela Fiscal N° 11 "Eugenio Espejo"

TITULOS OBTENIDOS

- Master En "Gerencia Educativa"
- Especialista En "Gestión Educativa"
- Licenciado en CC.EE. "Gerencia Educativa"

EXPERIENCIA PROFESIONAL

- Instructor SECAP **4 Años** (Ambato)
- Profesor del Colegio Técnico "Huasimpamba" **6 Años – 7 Meses**
- Profesor a Contrato del Colegio "Técnico Milagro" Periodos **2004 al 30/06/2006**
- Profesor con Nombramiento Accidental del Colegio "Técnico Milagro" **03 - 07 - 2006 al 31- 03 - 2009.**
- Profesor del Colegio Fiscal Abdón Calderón Muñoz **01/05/ 2009 al 31/01/ 2014**
- Profesor de la U.E. 17 de Septiembre **01/ 02/2014 al 11/06/2018**

CURSOS REALIZADOS

CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUA

- Supervisión Y Auditoria Operativa
- Introducción a las TIC aplicadas a la educación
- Pensamiento Crítico (RIED)
- Herramientas Para El Aula
- Sensibilización En Discapacidades
- Actualización Curricular 2016
- III Congreso Internacional UNAE
- Programa De Formación Propedéutica

CARGO DESEMPEÑADO

- Vicerrector del Colegio Técnico "Huasimpamba" Periodo 1999-2001 (2 Años)
- Rector del U.E. PCEI. Jaime Roldos Aguilera Periodo 2016-2017 – 2017 - 2018

TRABAJO ACTUAL

- **DIRECTOR**
ESCUELA DE EDUCACIÓN BASICA "17 DE SEPTIEMBRE"
Desde 1/06/2018 hasta la presente fecha

Anexo 9: Confiabilidad

CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES HUMANAS																										
N ^a	Motivación de logro					Motivación de reconocimiento					Motivación interés en el trabajo					Motivación de responsabilidad					Motivación de mejora					TOTAL
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	
1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	47
2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	2	2	2	52
3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	60
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	52
6	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	48
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45
10	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	27
11	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	54
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
13	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	47
14	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	2	2	2	52
15	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
VARIANZA	0,50	0,64	0,50	0,50	0,57	0,50	0,31	0,21	0,21	0,27	0,27	0,17	0,27	0,27	0,26	0,26	0,22	0,24	0,27	0,43	0,50	0,50	0,35	0,50	0,35	92,50

ALFA DE CRONBACH Nº DE ELEMENTOS

0,94

15

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL																										
Nº	Variedad					Autonomía					Labor					Identificación con la tarea					Retroalimentación					TOT AL
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	
1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	38
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	62
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	42
5	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	1	49
6	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	1	51
7	1	1	1	1	2	1	2	1	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	45
8	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	57
9	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	47
10	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	2	2	2	52
11	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	60
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	52
14	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	48
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25
VARIANZA	0,70	0,55	0,50	0,64	0,57	0,60	0,41	0,50	0,64	0,64	0,46	0,35	0,35	0,38	0,38	0,52	0,64	0,55	0,50	0,60	0,70	0,60	0,46	0,69	0,74	135,70

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL	
ALFA DE CRONBACH	Nº DE ELEMENTOS
0,94	15

Anexo 10: Base de datos

RELACIONES HUMANAS																															
N.-	Variedad						Autonomía						Labor						Identificación con la Tarea						Retroalimentación						PROM. T
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Suma	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Suma	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Suma	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Suma	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Suma	
1	2	1	2	2	1	8	2	1	2	1	1	7	1	1	2	2	1	7	2	1	2	1	1	7	2	1	3	2	1	9	38
2	1	2	2	1	2	8	2	1	1	2	1	7	1	1	2	2	2	8	1	1	1	2	1	6	2	1	2	1	2	8	37
3	1	2	1	2	2	8	2	1	2	1	1	7	2	2	2	1	1	8	2	1	2	2	1	8	2	2	1	2	2	9	40
4	3	2	3	2	3	13	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	3	14	3	2	3	1	3	12	3	2	3	2	3	13	66
5	2	2	2	3	3	12	2	3	2	3	2	12	3	2	2	2	2	11	2	2	3	2	2	11	2	3	2	1	1	9	55
6	1	2	2	1	2	8	2	3	2	1	2	10	1	1	2	1	2	7	2	2	2	1	3	10	2	2	3	2	1	10	45
7	1	2	1	2	1	7	1	1	2	1	1	6	2	1	2	2	2	9	1	2	1	1	2	7	1	2	1	2	2	8	37
8	1	1	2	1	2	7	2	2	1	1	1	7	2	1	1	1	1	6	2	1	2	1	1	7	2	3	2	2	3	12	39
9	2	2	1	1	1	7	1	2	1	2	2	8	1	2	1	2	1	7	1	2	2	2	1	8	2	1	2	1	2	8	38
10	1	1	1	2	2	7	2	1	2	1	2	8	2	1	2	1	1	7	2	1	2	1	2	8	1	2	1	1	2	7	37
11	1	2	1	1	1	6	2	1	1	2	1	7	1	2	1	2	2	8	2	1	1	1	1	6	2	2	1	3	1	9	36
12	2	1	1	2	3	9	1	2	2	1	1	7	1	2	2	1	1	7	2	1	2	1	2	8	1	2	1	2	2	8	39
13	2	2	1	2	2	9	1	2	1	2	1	7	2	1	2	2	1	8	1	2	1	2	1	7	1	1	2	2	2	8	39
14	1	1	2	2	2	8	2	3	2	1	2	10	2	2	2	1	2	9	2	1	2	2	2	9	1	2	1	1	1	6	42
15	1	2	1	2	2	8	2	1	2	2	2	9	1	2	2	1	2	8	2	1	2	1	2	8	2	2	2	2	1	9	42
16	2	2	2	1	1	8	2	2	2	1	1	8	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	1	9	1	2	2	1	2	8	42
17	1	2	3	2	2	10	1	2	1	2	2	8	2	1	2	2	2	9	2	2	2	1	2	9	1	2	2	2	2	9	45
18	2	1	2	2	2	9	2	2	1	2	2	9	2	2	1	2	2	9	2	1	2	2	1	8	2	2	2	1	2	9	44
19	2	2	3	2	1	10	3	2	3	2	3	13	3	2	1	2	2	10	1	2	2	1	1	7	1	2	2	2	2	9	49
20	1	2	2	1	2	8	2	2	3	1	2	10	1	3	2	1	2	9	2	3	1	1	2	9	2	1	2	1	1	7	43
21	2	3	3	2	3	13	3	2	3	3	2	13	2	3	3	2	3	13	2	3	3	2	3	13	2	3	3	3	3	14	66
22	2	2	2	1	2	9	2	1	1	1	2	7	2	1	1	1	2	7	2	1	2	3	2	10	2	1	1	2	2	8	41

23	1	2	2	1	2	8	2	2	2	1	2	9	1	2	2	2	1	8	1	2	2	1	2	8	1	2	1	2	1	7	40
24	2	3	1	2	1	9	2	1	2	2	1	8	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	1	7	2	1	2	2	1	8	40
25	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	75
26	2	3	2	2	2	11	1	2	1	2	1	7	1	1	2	1	1	6	2	2	1	2	2	9	2	1	2	2	2	9	42

MOTIVACIÓN LABORAL																															
N.-	Motivación de Logro						Motivación de Reconocimiento						Motivación de Interes en el Trabajo						Motivación de Responsabilidad						Motivación de Mejora					SUMA. T	
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Suma	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Suma	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Suma	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Suma	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25		Suma
1	1	2	2	1	2	8	2	1	2	1	1	7	2	1	1	1	2	7	1	2	1	1	1	6	1	2	2	1	1	7	35
2	2	1	2	2	2	9	2	3	1	2	2	10	2	1	1	1	2	7	2	1	2	2	1	8	2	1	1	1	2	7	41
3	1	2	3	2	2	10	3	2	3	2	3	13	2	3	3	2	3	13	3	3	2	2	3	13	2	3	3	3	3	14	63
4	2	1	2	1	1	7	2	1	2	2	2	9	2	1	1	2	2	8	2	2	1	2	2	9	1	1	2	1	1	6	39
5	2	2	2	3	2	11	2	1	2	2	3	10	1	2	2	2	2	9	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	51
6	2	2	2	2	2	10	2	1	2	2	3	10	2	1	1	2	1	7	1	2	1	2	2	8	2	1	2	1	2	8	43
7	1	2	2	3	2	10	2	1	2	2	2	9	2	3	2	3	2	12	2	3	2	1	2	10	2	2	2	2	2	10	51
8	1	1	2	1	2	7	1	2	2	1	1	7	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	2	9	1	1	1	2	1	6	36
9	1	2	1	1	2	7	2	1	2	1	2	8	2	1	2	2	1	8	2	2	1	1	1	7	1	2	2	2	1	8	38
10	1	2	1	2	1	7	1	2	1	1	1	6	1	2	1	1	2	7	2	1	2	1	2	8	1	2	2	1	2	8	36
11	2	2	1	2	1	8	2	3	3	2	3	13	1	2	1	2	1	7	2	1	2	2	2	9	2	1	2	1	2	8	45
12	2	2	2	3	2	11	2	2	1	2	3	10	2	3	1	2	3	11	1	2	3	3	2	11	2	2	2	2	2	10	53
13	2	3	2	3	3	13	2	3	3	2	3	13	2	3	2	1	2	10	3	2	3	3	3	14	2	3	2	3	3	13	63
14	2	1	2	1	2	8	2	1	2	2	2	9	1	2	2	1	1	7	1	2	1	2	2	8	1	1	2	2	1	7	39
15	2	1	1	1	2	7	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	2	9	1	1	2	1	2	7	2	2	2	2	1	9	42
16	2	2	1	2	1	8	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	1	7	2	2	1	2	1	8	2	2	1	2	2	9	42
17	1	2	2	1	2	8	1	2	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	1	1	2	1	2	7	1	2	1	1	2	7	40

18	1	2	1	1	2	7	1	2	1	2	1	7	2	1	1	1	2	7	1	1	2	2	1	7	1	1	2	2	2	8	36
19	1	1	1	2	1	6	2	2	1	2	2	9	1	2	1	1	2	7	2	1	2	2	2	9	1	1	2	1	1	6	37
20	1	2	2	1	2	8	1	2	2	2	2	9	2	3	3	2	3	13	2	2	1	2	1	8	2	2	2	2	2	10	48
21	2	2	1	2	2	9	1	2	1	1	2	7	1	2	1	2	2	8	2	1	2	1	2	8	2	2	1	2	1	8	40
22	2	2	2	1	2	9	2	1	2	2	2	9	2	2	2	1	1	8	1	2	1	2	1	7	2	1	2	2	2	9	42
23	1	2	1	1	2	7	1	2	2	1	1	7	2	1	2	2	2	9	1	1	2	1	1	6	2	2	1	1	2	8	37
24	1	1	2	2	1	7	1	2	1	1	2	7	2	1	2	1	1	7	1	2	1	3	1	8	1	2	2	2	1	8	37
25	3	2	3	2	2	12	2	3	3	2	3	13	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	3	14	2	1	3	2	3	11	64
26	1	3	2	1	2	9	1	1	2	2	2	8	2	2	1	2	3	10	3	3	2	1	2	11	2	1	2	1	2	8	46

Anexo 11: Evidencias en fotos

Tomando la encuesta a los docentes de la Escuela "17 de Septiembre"



Realizando la encuesta con docentes de la Institución

